COLECȚIA **ZILELE RAINER**

ANTROPOLOGIA ŞI MUNCA

coordonatori:
Andrei Kozma
Cristiana Glavce
Francisc Szombatfalvy-Török





SPONSORI ŞI COLABORATORI

Colectivul de coordonare mulţumeşte pentru sprijinul acordat, în realizarea acestei cărţi, de către membrii Comisiei de Antropologie a Academiei Române, Academiei Oamenilor de Ştiinţă din România şi a Societăţii Academice de Antropologie.

Mulţumim în mod special firmelor ROMGAZ, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, S.C. CON-A S.R.L. Sibiu, Centrul Aria Sibiu, S.C. Construcţii SINECON S.A., Centru Comercial Ambient Sibiu, Inspecţia Muncii – Inspectoratul teritorial de muncă Sibiu, Fondul Mutual PRO AGRO, Hilton Sibiu, Editura NICULESCU, Muzeul Municipiului Bucureşti, Le Dentist, Compania Cargus International - Urgent Curier, Asociaţia pentru Antropologia Urbană, Lions Club Tarabostes Bucureşti, S.C. AKTIS TIPOGRAFIE - AMBALAJE S.R.L., fără ajutorul cărora apariţia acestui număr al colecţiei nu ar fi fost posibilă.

COORDONATORII



























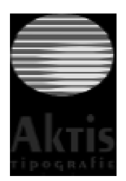












COLECȚIA
ZILELE RAINER

Coordonatori
Andrei Kozma **Cristiana Glavce**
Francisc Szombatfalvi-Török

ANTROPOLOGIA ȘI MUNCA

Prefață: prof. Constantin Bălăceanu-Stolnici

Editor: **Andrei Kozma**

Sibiu, 2014

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
Antropologia și munca / Andrei Kozma, Cristiana Glavce, Francisc
Szombatfalvi-Török (coord.) ; pref.: Constantin Bălăceanu-Stolnici;
ed.: Andrei Kozma
Sibiu : Astra Museum, 2014
Bibliogr.
ISBN 978-606-733-039-7

I. Kozma, Andrei (coord. ; ed.)
II. Glavce, Cristiana (coord.)
III. Szombatfalvi-Török, Francisc (coord.)
IV. Bălăceanu-Stolnici, Constantin (pref.)

331



Editura "ASTRA Museum", 2014
Adresa : Piața Mică, nr. 11,
550182, Sibiu
Tel.: 0269/202400
Fax: 0269/202411
e-mail: office@muzeulastra.ro
www.muzeulastra.ro

Editura „ASTRA Museum" este acreditată la CNCS (Consiliul Național al Cercetării Științifice) din anul 2011, categoria B în domeniile: Mituri, ritualuri, reprezentări simbolice, teologie și studii religioase. Etnografie. Arte vizuale. Arte performante. Muzee și expoziții. Muzică și muzicologie, istoria muzicii.

Coperta: *Carmen Lucaci*
Tipărit în România
ISBN 978-606-733-039-7

PREFAȚĂ

Omul este o ființă extrem de complicată, care se manifestă prin diferite activități motorii și mintale ce definesc comportamentul său. Activitățile sale conștiente pot fi aleatorii sau pot avea un anumit scop. Munca este o activitate cu scop, o activitate conștientă care implică un efort muscular sau/și mintal și care, direct sau indirect, duce la satisfacerea unor nevoi biologice, economice, ludice sau intelectuale. Se poate spune că munca este una din activitățile necesare pentru ca grupurile umane să existe, să supraviețuiască. De aceea munca preocupă antropologia.

Munca poate fi studiată în contextul antropologiei biologice ca o manifestare fiziologică gestionată de anumite mecanisme psihologice ca motilitatea voluntară, motivațiile biologice, motivațiile superioare etc. Conex acestui demers găsim analiza ergonomică a muncii, studiul penibilității muncii, optimizarea condițiilor de muncă (probleme legate de durata muncii, aceea a repausurilor, implicațiile asupra somnului, alimentația, hidratarea ș.a.). Tot ca un aspect al antropologiei biologice, și mai precis al antropologiei medicale, este toată problematica medicinii muncii.

Una din temele antropologiei biologice este dimorfismul sexual, care se știe ce impact are asupra muncii. Tipul de munci pentru femei, condițiile de muncă pentru acestea, salarizarea lor și poziția lor într-o axiologie a celor ce muncesc, preocupă pe antropologi în special de la revoluția industrială încoace, căci și astăzi continuă o discriminare a femeilor, chiar în state foarte evoluate.

Un alt aspect antropologic de mare actualitate este munca copiilor (definirea posibilităților și condițiilor de muncă ale acestora și a felurilor de muncă acceptabile pentru minori). Se știe cât de dură a fost munca copiilor la începutul erei industriale, mai ales în țările vest-europene.

Munca este un subiect important al antropologiei sociale. Munca poate fi individuală sau în grup, pentru sine sau pentru un patron (individ, societate, stat, comunitate), voluntară sau forțată (ca în sclavagism, în lagăre sau închisori). Unele din problemele de bază sunt cea a diviziunii muncii (care apare încă din Neolitic) și cea a apariției activităților sindicale (care apar în secolul XIX). Tot în acest context se înscriu și problemele luptei de clasă și a analizelor marxiste și antimarxiste. Astfel munca este și un subiect al antropologiei politice. Știm cu toții cum a fost folosită munca pentru a organiza și justifica regimuri antiumane ca cel de azi din Coreea de Nord care, printre altele, promovează munca forțată (o formă de neosclavagism cu aspect de discriminare sau penalizare politică). Munca este și o problemă majoră în societățile capitaliste. Sociologia și politica muncii fac parte, indirect, din antropologia socială. În cadrul acestora, un loc aparte îl ocupă toate aspectele legate de pensionare și, ca atare, de antropologia vârstelor și de cea demografică.

Deosebit de importante sunt aspectele juridice ale muncii, care țin seama de caracterul uman al celui ce muncește, ce nu mai este considerat o mașină, ca în Anglia lui Ch. Dikens, și în cazul sclavagismului din antichitate sau al muncii negrilor din perioada colonială. Ultima postula în plus conceptul antropologic inacceptabil a inegalității etniilor, raselor etc. Nu mai este vorba numai de o antropologie juridică, ci și de o antropologie culturală, preocupată de demnitatea umană. Dreptul la muncă, dreptul la condiții umane de muncă, dreptul la o salarizare corespunzătoare cu demnitatea umană, dreptul la repaus, la asistență medicală, și după unii chiar dreptul la lenevie, sunt aspecte determinate de o anumită concepție despre om, de un anumit umanism care se opune mecanizării muncii (mai ales în cazul liniilor de producție sau a muncii stereotipe în lanț,) pe care a combătut-o, printre alții, Ch. Chaplin în anii '30 printr-un film celebru.

Una din cele mai fascinante probleme ale antropologiei muncii este valoarea acordată muncii. Nu este vorba de valorificarea economică a muncii, care și ea este deosebit de complexă, mai ales în cazul muncii intelectuale. E vorba de valorificarea ideologică a muncii. Este un aspect ce depinde de mentalitatea şi de matricea culturală a diferitelor societăți umane în decursul istoriei (şi al preistoriei). Valoarea (şi funcția) muncii depinde de contextul istoric, tehnologic, politic și social. Importante sunt mutațiile ideologice politice (de exemplu, revoluția franceză), dar și cele tehnologice, ca revoluția industrială și, în prezent, revoluția informațională. Această valoare a muncii a oscilat între a fi nulă, ca în Grecia antică, și a fi considerată esența condiției umane, în secolul XIX. Şi valorificarea muncii din punct de vedere religios este dificilă. Interpretând textul Genezei, unii au considerat că munca este un fel de pedeapsă pentru păcatul original, iar alții drept o caracteristică a condiției umane: Dumnezeu a dat pământul omului ca să-l muncească încă înainte de păcatul original, așa că doar penibilitatea muncii poate fi considerată drept o sancțiune divină. O prezentare de ansamblu a problemelor muncii din punctul de vedere al antropologiei creştine se găseşte în enciclica *Laborem Exercens* a papei Ioan Paul II (1981).

Deosebit de delicată este relația dintre muncă și proprietate, ca și cea dintre cei ce muncesc și cei ce profită de munca altora, atât în sistemul unde proprietatea individuală este garantată (ca în capitalism), cât şi în cel în care numai proprietatea colectivă sau a statului este importantă. O analiză antropologică a conceptului de proprietate este indispensabilă pentru rezolvarea acestei relații, care nu este doar o problemă politică.

După cum se vede, munca este o problemă pe care antropologii trebuie să o cerceteze și asupra căreia trebuie să reflecteze.

C. Bălăceanu STOLNICI[1]

---

[1] Prof.univ., Dr., membru (o) AOSR ; membru (t) Academia de Științe Medicale

GEORGE PAVELESCU
personalitate științifică

GHEORGHE PAVELESCU – O LECȚIE DE ETICĂ ÎN LUMEA VALORILOR

Gheorghiță GEANĂ[1]

L-am cunoscut târziu (abia în ultimii doi-trei ani ai îndelungatei sale vieți) pe Profesorul Gheorghe Pavelescu. Această întâlnire n-a schimbat în vreun fel profilul meu profesional (n-avea cum să se întâmple acest fapt, la acea dată formația mea fiind demult încheiată), dar a sporit galeria oamenilor de seamă care mi-au înfrumusețat, fiecare cu o notă aparte, experiența de viață în câmpul culturii.

Numele Gheorghe Pavelescu îmi era însă demult cunoscut, de prin anii 1969–1970, la scurtă vreme după venirea mea în București, la Centrul de Cercetări Antropologice (azi Institutul de Antropologie „Francisc Rainer") al Academiei. Lucram sub conducerea lui Vasile Caramelea, șeful secției de antropologie socială și culturală. În ton cu cerințele strategice ale epocii, tema noastră de plan era orientată spre studiul omului în societatea industrială. Ca unul originar din lumea satului tradițional, Caramelea a simțit parcă, la un moment dat, nevoia unei devieri de la directive: „Trebuie – a decis el – să cercetăm și cultura veche, cel puțin ca să se vadă de unde am plecat". Și, fără vreo motivație anume, s-a oprit asupra comportamentului legat de *mană* și *magie*. Ceva l-a provocat, totuși, anume: ambiguitatea termenului „mană": de ce în unele cazuri sensul termenului este negativ („s-a mănat via", de exemplu), iar alteori sensul este pozitiv („mană cerească")? Știam că în antropologie drept experți în temă treceau Robert Marett și Robert Codrington. „La noi – îmi preciză Caramelea – cele mai bune cercetări despre mană le-a realizat Gheorghe Pavelescu". Așa aveam să aflu (completându-mi documentarea pe cont proriu) despre *Mana în folclorul românesc* (Sibiu, Tiparul Krafft & Dortleff S.A., 1944) și *Cercetări asupra magiei la românii din Munții Apuseni* (București, Biblioteca de Sociologie, Etică și Politică, 1945) – scrieri care, împreună cu studiul „Pasărea suflet" (*Anuarul Arhivei de Folklor*, 1942), constituie contribuțiile cele mai originale, adică nucleul de rezistență a operei lui Gh. Pavelescu în fața timpului.

... Și aveam să mai aflu că autorul acestor lucrări avea trei doctorate, toate obținute într-un interval scurt (1942–1945): unul în sociologie (sub îndrumarea lui Dimitrie Gusti), un altul în filosofia culturii (cu Lucian Blaga) și un al treilea în etnografie (cu Romulus Vuia). Mărturisesc că această triplă performanță m-a impresionat puternic; de câte ori îi auzeam pronunțat numele ori i-l întâlneam în vreo scriere, reflexul în mintea mea se concentra în formula: „omul cu trei doctorate". Am purtat, astfel, în mintea mea ani și ani de zile (decenii, de fapt) imaginea închipuită a unui bărbat aspru, sever, intimidant...

1 Prof.univ., Dr., CS I, Institutul de Antropologie „Fr. I. Rainer", București

Această imagine avea să se spulbere la întâlnirea mea directă – față către față – cu Profesorul Gheorghe Pavelescu. Întâmplarea s-a petrecut târziu, în anul 2006, la Focşani, cu ocazia simpozionului anual „Zilele Simion Mehedinți". Organizat sub patronajul Casei Corpului Didactic din reşedința județului Vrancea şi ajuns atunci la cea de a XVI-a ediție, simpozionul s-a bucurat în acel an de participarea a trei personalități din Sibiu, nume de seamă în etnologia românească: Gheorghe Pavelescu, Amalia Pavelescu (fiica venerabilului Profesor) şi Ilie Moise.

În ceea ce îl priveşte, Profesorul Pavelescu a expus la simpozion o comunicare cu titlul „Întâlnire cu Vrancea şi cu locuitorii săi". A fost o prestație pătrunsă de o mare sensibilitate, autorul trecând în revistă câteva dintre marile personalități din cultura română care – în măsuri diferite, dar de neşters – și-au legat numele de destinul istoric şi spiritual al Vrancei. În deschidere a reprodus cuvintele lui Dimitrie Cantemir despre „republica Vrancei", cu oamenii ei vrednici, trăitori în obşti libere. A continuat cu Alecu Russo, care, exilat la Soveja, a descoperit – fericită compensație a surghiunului! – *Miorița*. Nu i-a scăpat, desigur, semnificația aparte a Mânăstirii Soveja, în corelație cu Biserica Stelea de lângă Târgovişte, de împăcare între voivozi de acelaşi neam (Matei Basarab şi Vasile Lupu). După cum nu i-a lipsit din discurs legenda Babei Vrăncioaia, povestită de Alexandru Vlahuță în *România pitorească*. Chiar şi Mihail Sadoveanu a fost invocat, prilejul constituindu-l popasul făcut în 1917 de acesta la Vizantea, aşezare aflată în vecinătatea Sovejei, ceea ce-l face pe marele prozator să-şi exprime admirația față de „această minunată *Mioriță*, aşa de suavă, aşa de artistică, aşa de fără pereche între cântecele popoarelor" (apud Gheorghe Pavelescu, „Întâlnire cu Vrancea şi cu locuitorii săi", în: *Buletinul Asociației „Simion Mehedinți"*, nr. 11, 2007, Editura Terra, Focşani, p. 6). Fireşte, însă, că zăbava de preferință era acordată lui Simion Mehedinți, al cărui elev fidel Gheorghe Pavelescu mărturiseşte a se fi socotit: „Aceasta pentru că am avut norocul să mă întâlnesc, încă din clasa I gimnazială, cu manualul lui S. Mehedinți *Introducere în geografie* şi cu volumul *Oameni de la munte* (1918). Deşi existau şi atunci manuale alternative, eu am rămas fidel manualelor semnate de S. Mehedinți, inclusiv cel publicat în colaborare cu G. Vâlsan, *România pentru cursul secundar* (1935)" (Gh. Pavelescu, *ibidem*). Ulterior, însă, Gheorghe Pavelescu l-a cunoscut personal pe Simion Mehedinți și are numai cuvinte de laudă pentru marele savant, alăturându-se altor comentatori și exegeți ai acestuia, precum Ion Conea, Vintilă Mihăilescu, Traian Herseni, Ilie Moise şi (cu voia dumneavoastră) Gheorghiță Geană. În fine, dintre alte figuri de seamă ale Vrancei, Profesorul Pavelescu s-a mai aplecat, în comunicarea sa, asupra folcloristului Ion Diaconu și a geografului N. Al. Rădulescu...

Ceea ce m-a impresionat însă la Profesorul Pavelescu, în primă instanță, cu ocazia acelei prime întâlniri directe, a fost ținuta sa de o modestie cuceritoare. Aşa cum menționam anterior, mă pregătisem să am de-a face cu un om hirsut și distant. Când colo, m-am trezit în fața unei făpturi fragile (intra în joc, desigur, şi vârsta lui înaintată – trecuse de 90 de ani), oricum blajină, zâmbitoare, comunicativă, deschisă spre glume!...

*

Conform unei structuri de program constante de la un an la altul, simpozionul acelei ediții, a XVI-a, a „Zilelor Simion Mehedinți" s-a desfășurat în prima parte a zilei de sâmbătă, 21 octombrie. Seara, participanții au poposit la Soveja (satul natal al savantului), oferindu-li-se un scurt spectacol susținut de elevii din sat, iar a doua zi, duminică, după liturghie, la biserica mânăstirii, lângă zidul căreia odihnesc întru cele veșnice oseminele savantului, s-a slujit un parastas.

Cu Profesorul Pavelescu am păstrat legătura, astfel încât după o lună de la întâlnirea din Vrancea (mai exact la 21 noiembrie 2006), la invitația sa și cu acordul Catedrei de Sociologie a Facultății de Științe, aveam să susțin la Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu o conferință cu titlul „Cultura antropologică". M-am simțit foarte onorat de acea invitație, cu atât mai mult cu cât asistența (studenți, cercetători, exponenți de vârf ai vieții culturale din oraș) a fost numeroasă și activă. Fondul de idei al conferinței ca atare reprezintă și astăzi pentru mine un fel de precipitat – adică un rezumat sintetic, foarte concentrat – al întregii mele concepții despre antropologia culturală ca disciplină științifică. Spre confruntare, menționez că textul ulterior redactat al conferinței a apărut într-o prestigioasă revistă de specialitate, cu bunăvoința redactorului șef, Prof. Ilie Moise (a se vedea: Gheorghiță Geană, „Cultura antropologică", în *Studii și comunicări de etnologie*, tomul XX, 2006, pp. 205–212).

*

Între timp, contactul direct cu omul Gheorghe Pavelescu mi-a stimulat acea subiectivitate pozitivă de care avem uneori nevoie ca de un factor catalitic, spre a ne apropia mai lesne de opera unui creator – fie el scriitor, artist, filosof, ori savant. (Nimic rău în intervenția acestui tip de subiectivitate în cunoaștere. Nu spunea Max Scheler, înrâurit de Schiller: „Tot ce sălășluiește în acest mare cerc [= al cunoașterii], / Să slujească simpatiei!..."? – *Was den grossen Ring bewohnet, / Huldige der Sympathie!...*)

În această străduință a mea am beneficiat de reeditarea, după 1989, a unora dintre lucrările mai vechi ale Profesorului Pavelescu, precum și de editarea, în premieră, a altora: *Magia la românii din Munții Apuseni* (București, Editura Minerva, 1998 – volumul include și clasicul studiu *Mana în folclorul românesc*, inițial apărut separat, precum și *Cercetări de etnomedicină. Folclor medical din Valea Sebeșului*), *Prezențe sibiene. Evocări literare* (Sibiu, Casa de Presă și Editură Tribuna, 1999), *Lucian Blaga. Evocări și interpretări* (Sibiu, Editura Universității „Lucian Blaga", 2003), *Cântecele dorului. Antologie de lirică populară* (Sibiu, Editura Psihomedia, 2003), *Valea Sebeșului. Monografie etno-folclorică*, 3 volume (Sibiu, Editura Astra Museum, 2004), *Colinde din Transilvania* (Cluj-Napoca, Consiliul Județean Cluj / Centrul Județean pentru Conservarea și Promovarea Culturii Tradiționale, 2005), *Pasărea suflet. Studiu de antropologie culturală indo-europeană* (Alba Iulia, Editura Altip, 2008), *Poeme* (Sibiu, Editura Psihomedia, 2005).

Mărturisesc că, în această etapă a apropierii mele de opera lui Gheorghe Pavelescu, m-au atras în mod special acele scrieri ale Profesorului care, ieşind din cercul preocupărilor lui etnologice şi folcloristice, au intrat în incidenţă cu zona literaturii, a filosofiei, a istoriei culturii româneşti. Mă refer, evident, la „evocările literare" din *Prezenţe sibiene*, la „evocările şi interpretările" din cartea despre Lucian Blaga, şi chiar la mănunchiul de *Poeme* (1936, reed. 2005).

Prezenţe sibiene, de exemplu, aduce lumini noi din viaţa culturală a unui oraş care nu-i unul oarecare pe harta geografică a României, ci o veritabilă cetate a culturii noastre – Constantin Noica a supranumit Sibiul „Jena României", iar în anul 2007, printr-o practică mai nouă a Uniunii Europene, acest oraş a deţinut chiar titlul de „capitală culturală europeană". Cartea se structurează în patru capitole, fiecare rezervat unei cariatide a spiritului şi a lumii româneşti: Eminescu, Coşbuc, Goga şi Blaga. Cu minuţiozitate şi simţ istoric, Gheorghe Pavelescu detectează, reconstituie şi reinterpretează fapte mai puţin cunoscute privind: trecerile (în număr de trei – a patra cu semnul întrebării) ale lui Eminescu prin Sibiu, poeziile anacreontice concepute de tânărul George Coşbuc în răstimpul şederii sale la Sibiu (ca redactor la *Tribuna*, între anii 1886–1888), conferinţele la Astra şi activitatea lui Octavian Goga pentru propăşirea Asociaţiei, ca să nu mai vorbim de legăturile intense (dar nu în toate detaliile lămurite) ale lui Lucian Blaga cu Sibiul; referitor la Blaga, paginile în care sunt decodificate personajele din romanul postum *Luntrea lui Caron* sunt de o indubitabilă importanţă pentru critica şi istoria literară.

Ponderea excepţională a legăturilor cu eminentul poet şi filosof l-au determinat, de altfel, pe Gheorghe Pavelescu să dedice acelora o carte întreagă, al cărei titlu îl reactualizăm: *Lucian Blaga. Evocări şi interpretări* (2003). Relaţia dintre cei doi s-a înfiripat în momentul în care Lucian Blaga a fost invitat să predea filosofia culturii la Cluj, la Universitatea Daciei Superioare, în cadrul Facultăţii de Filosofie şi Litere. Blaga publicase deja câteva volume de poezii, apoi *Trilogia cunoaşterii* şi *Trilogia culturii*; el îşi dăduse, aşadar, măsura propriei energii creatoare – emblematică pentru resursele de creaţie ale poporului român –, astfel încât chemarea lui la catedra universitară fusese aşteptată de întreaga elită intelectuală a oraşului. Prelegerea inaugurală a avut loc la 17 noiembrie 1938 şi, cu o zi înainte, în ziarul clujean *Tribuna* apărea un scurt articol de înştiinţare, intitulat: „Un gând împlinit: Lucian Blaga Profesor al Universităţii din Cluj". Dincolo, însă, de anunţul în sine, acest fapt publicistic era marcat de semnătura articolului: Gh. Pavelescu, student anul II. Articolul emana o bucurie nedisimulată; subliniind că îndeosebi generaţia tânără l-a aşteptat cu nerăbdare pe Blaga să descindă în mijlocul ei, autorul clama cuprins de entuziasm (în sensul etimologic al termenului, adică stăpânit de o inspiraţie divină): „Fericiţi aceia care au crezut până la urmă în această sosire şi, mai ales, fericiţi aceia cărora le-a fost hărăzită această sărbătoare" (art. cit., în: Gh. Pavelescu, *Lucian Blaga. Evocări şi interpretări*, ed. cit., p. 8). ...Şi să ne închipuim cum ar suna, rostită cu glas

tare, încheierea, adresată direct noului profesor: „Bine ați venit în mijlocul nostru, în orașul tinereței voastre, în Ardealul pământului natal, în «împărăteasca țară», dar, mai ales, bine ați venit să dăruiți gând din gândul vostru generațiilor însetate de adevăr și lumină, și să le arătați drumul spre destinele creatoare ale acestui neam" (*ibidem*).

Comunicarea dintre profesor și discipol avea să fie desăvârșită și chiar presărată cu episoade insolite. Într-o zi, Gh. Pavelescu a adus în seminarul lui Blaga un cioban în carne și oase, îmbrăcat în cioareci, cu șerpar, căciulă, cojoc, încălțat cu opinci, ținând în mâini bâta ciobănească. Altă dată situația s-a repetat cu un rapsod din Gura Râului... Să recunoaștem: un material didactic mai sugestiv, mai real și mai viu pentru înțelegerea gândirii magice, a mitosofiei, a spațiului mioritic în dimensiunea lui umană nici că se putea!...

*

Dincolo însă de importanța intrinsecă – științifică, literară, culturală –, biografia și opera lui Gheorghe Pavelescu degajă *o lecție de etică în lumea valorilor*. Această lecție se exprimă prin *virtutea de a admira*. Ce anume? O ispravă culturală și pe autorul ei. Limpede spus: după propria-i mărturisire, pe vremea când urma școala gimnazială de la Sebeș, elevul Gheorghe Pavelescu a învățat pe de rost – de bunăvoie și nesilit de nimeni! – întregul volum *Poezii*, de Eminescu, ediția Octav Minar, volum apărut în 1927! În aceeași perioadă – de asemenea, liber de orice determinism pragmatic ori înrobitor – a memorat volumul de *Poezii* cu care debutase în 1905 Octavian Goga, iar în timpul studiilor liceale (urmate la Orăștie) a învățat pe de rost, așijderea integral, nu mai puțin de cinci cărți de poezie publicate de Lucian Blaga până atunci, anume: *Poemele luminii* (1919), *Pașii profetului* (1921), *În marea trecere* (1924), *Lauda somnului* (1929) și *La cumpăna apelor* (1933)!...

Mai e nevoie de precizat? – motivația acestor performanțe mnemonice era *vibrația* ieșită din comun a unui spirit tânăr pentru universul poeziei și *admirația până la evlavie* față de creatorii de geniu. *A admira cinstit o valoare este o virtute*, după cum, *prin contrast, neputința admirației trădează o infirmitate*. Înțelegem o dată în plus în ce eroare pedagogică s-a cufundat didactica modernă când a scos complet dintre metodele de educație exercițiile de memorare (inclusiv a unor producții poetice), sub motiv că învățarea pe de rost constrânge libertatea de gândire! De fapt, dimpotrivă, materialul memorat constituie o rampă solidă de lansare pentru gândirea creatoare... Și, în același context problematic, ce dezolant sună vocile unor tineri poeți contemporani care-l socotesc anacronic pe Eminescu! Nu cumva (ne întrebăm) în perenitatea genialității sale, Eminescu e contemporan cu noi, deci și cu ei, contestatarii, care își văd astfel adevărata – liliputana – măsură?...

Existența Profesorului Gheorghe Pavelescu își dezvăluie, astfel, lecția de etică – în frumusețea ei pură – privind felul în care se cuvine să ne raportăm la lumea valorilor; și nu numai a valorilor poetice, ci a valorilor de orice fel. Pilduitoare este în acest

sens o mică întâmplare în care Gheorghe Pavelescu relatează cum a ratat el ceea ce trebuia să fie ultima întâlnire cu savantul Simion Mehedinți (pe care îl cunoscuse în alte împrejurări și pe care îl prețuia la cel mai înalt nivel). Mai întâi, însă, trebuie să spun că luând cunoștință de admirația tânărului Gh. Pavelescu față de Lucian Blaga, m-am văzut pe mine însumi cu mulți ani în urmă, într-o ipostază oarecum asemănătoare. Student fiind am descoperit în biblioteca unui cărturar de pe vremuri volumașul de debut al lui Blaga, *Poemele luminii*. L-am solicitat împrumut și, convins că nu va fi reeditat vreodată, l-am copiat *manu propria*, într-un refugiu de Crăciun, la bunicii mei dintr-un cătun fără lumină electrică; am încheiat acțiunea de transcriere în noaptea de Anul Nou, la lumina unei lămpi cu petrol. Ulterior, în București, aveam să mai transcriu la Biblioteca Academiei (sala III, „specială") discursul de recepție la Academia Română al aceluiași Lucian Blaga: *Elogiul satului românesc*. ...Și-acum revin la relatarea lui Gh. Pavelescu: „Ultima întâlnire cu S. Mehedinți era să aibă loc în 1952. Eram în apropierea Parcului Cișmigiu. Deodată, l-am zărit în fața mea pe S. Mehedinți, stând de vorbă cu o altă persoană. Așteptam să termine convorbirea. Dar, din neatenție, n-am sesizat momentul despărțirii și S. Mehedinți a apucat-o în direcția opusă. Am încercat să alerg după dânsul. Dar, deși era octogenar, iar eu aveam vârsta pe jumătate, nu l-am putut ajunge. Mi-a rămas în minte această imagine-simbol: *Oricât l-am studiat și prețuit pe Simion Mehedinți, nu l-am putut ajunge*" (Gheorghe Pavelescu, „Întâlnire cu Vrancea și cu locuitorii săi", în: *Buletinul Asociației „Simion Mehedinți"*, nr. 11, 2007, Editura Terra, Focșani, p. 6 – subl. în orig.). Dacă pun acum în comparație trăirile mele admirative față de Lucian Blaga cu acelea ale lui Gheorghe Pavelescu, îmi vine să spun, parafrazând: Oricât l-am studiat și l-am prețuit pe Gheorghe Pavelescu, nu m-am ridicat niciodată la capacitatea lui de a admira!...

ÎNTÂLNIRI ESENȚIALE:
prof. univ. dr. Gh. Pavelescu

Ilie MOISE[1]

Despre *locul* profesorului Pavelescu în *etnologia și antropologia românească* s-au scris sute de pagini, au vorbit marcante personalități ale culturii române precum Dimitrie Gusti, Ion Muşlea, Romulus Vuia, Ovidiu Bârlea și chiar patronul spiritual al Universității sibiene – poetul și filosoful Lucian Blaga, al cărui doctorand a fost în anii ’40.

Trăim în această toamnă un moment de reală împlinire și satisfacție, prilejuit de aniversarea a 100 de ani de la nașterea unuia dintre cei mai importanți cercetători ai culturii și civilizației tradiționale – *prof. univ. Gh. Pavelescu* – ilustru reprezentant al comunității academice sibiene. În cei 93 de ani de viață, (s-a născut la 18/31 martie 1915 în localitatea *Purcăreți* din județul Alba) și 75 de activitate științifică, profesorul Pavelescu a acumulat experiență, prestigiu și, nu în ultimul rând, autoritate. Trebuie să recunoaștem că, atunci când un om atinge vârsta patriarhilor și continuă să muncească și să scrie în fiecare zi, avem de-a face nu numai cu o performanță biologică, ci și cu una intelectuală. Domnia sa a fost o personalitate a vieții academice românești, consemnată în toate enciclopediile de specialitate, al cărei nume se identifică, de peste șapte decenii, cu momentele de vârf ale etnologiei contemporane, marcând-o definitiv prin câteva performanțe, greu de egalat, cu valoare de unicat în istoria acestor discipline.

În 1934, încă elev la Liceul „Aurel Vlaicu" din Orăştie, devine colaborator al „Arhivei de Folclor" a Academiei Române (condusă de Ion Muşlea), căreia îi trimite, pe parcursul a doi ani (1934–1936), „86 culegeri de folclor ale elevilor de la Orăştie, dintre care peste 20 de caiete reprezentau culegeri personale", după cum mărturiseşte însuşi autorul, în *Radiografii spirituale – scrisori regăsite*.

La 22 de ani, remarcat de profesorul Romulus Vuia, este numit preparator la Muzeul de Etnografie a Ardealului. De acum va sluji învățământul românesc cu insignifiante intermitențe, independente de voința sa, vreme de 70 de ani.

În 1939, la doar 24 de ani, publică în *Gând românesc*, „Etnografia românească din Ardeal în ultimii douăzeci de ani", prima sinteză transilvană privind cercetările de cultură și civilizație tradițională din spațiul intracarpatin.

La numai 27 de ani, în 1942, era doctor în sociologie al Universității din București și doctor în filosofia culturii al Universității din Cluj – Sibiu. În 1945 – anul în care împlinea „respectabila" vârstă de 30 de ani, obține cel de-al treilea titlu de doctor, de astă dată în etnografie și folclor. Performanță unică în epocă, demnă de invidiat, dacă ne gândim că cele trei doctorate au fost conduse de personalități de talie europeană, ctitori de „școli" și catedre românești, precum Dimitrie Gusti, Lucian Blaga și Romulus Vuia.

1 Prof.univ., Dr., ICSU

Să mai adăugăm că cele trei teze de doctorat – din fericire, toate tipărite – s-au constituit în contribuții unice în literatura de specialitate – *Mana în folclorul românesc* – teza susținută la filozofia culturii, fiind distinsă de Academia Română, în 1946, cu premiul „C. Rădulescu-Codin". Principalul raportor – profesorul Dumitru Caracostea – își motiva propunerea de a fi premiată „şi pentru ceea ce dă şi în speranța că autorul va stărui într-o specialitate atât de strânsă de cunoaşterea poporului". Numirea, în acelaşi an, în funcția de director al *Muzeului Național de Artă Populară* din Bucureşti (actualmente *Muzeul Țăranului Român*), nu mai pare, în acest context, decât un gest firesc, mai mult decât normal.

La pensionarea profesorului Romulus Vuia, în 1947, este chemat la Cluj să-i urmeze magistrului său, la conducerea Muzeului de Etnografie a Ardealului şi a unicei catedre de etnologie şi folclor din România. Cu entuziasmul tipic unui bărbat abia trecut de 30 de ani şi siguranța ştiințifică pe care i-o conferă cele trei doctorate, Gh. Pavelescu încearcă să dea noi impulsuri cercetării etnografice căutând, totodată, să lărgească sfera de activitate a Muzeului de Etnografie a Ardealului, să-i îmbogățească anumite secțiuni cu noi şi valoroase obiecte.

Dar norii negri se adunau la orizont, mersul triumfal al cercetării etnologice interbelice se apropia de final! Regimul „democratic", instaurat în '45, devenea tot mai evident stalinist, iar „frații" de la răsărit începuseră „epurările". În iunie 1950, este înlocuit la conducerea Muzeului din motive nejustificate. După numai un an, este desființată şi catedra de etnografie şi folclor, iar Gh. Pavelescu este „promovat" inspector în Ministerul Culturii. După alte 10 luni este „restructurat", iar titularul ... lăsat pe drumuri. Dar greul abia acum începe. Năucit de câte s-au întâmplat şi „câte-or fi să vină", se retrage la Purcăreți. Aici, printre ai săi, reîntors „la rădăcini", în „plaiul mioritic" al Recei, fostul universitar redevine „copil": se bucură de fiecare floare, redescoperă spațiul copilăriei, trăind momente de adevărată reverie. Omul matur tresare, însă, la orice suspiciune, revine la realitate şi se simte rănit de întrebările celor de acasă.

Porneşte spre Sibiu – oraşul cu aleile umbroase, tânjind după plimbările cu „Marele Anonim", după anii fericiți de „simplu asistent". Dar aici... surpriză! Nimeni nu-l mai vroia. Tentativa de a se angaja muncitor necalificat la uzinele „Balanța" eşuează. Într-un târziu, ajutat mai mult de necunoscuți decât de ai săi, este trimis profesor în Sebeşul de Jos, la poalele Surului. Se retrăgea, astfel, pentru aproape două decenii, „în folclor", perioadă în care cercetătorul biruie, încă o dată, omul răvăşit de „răutățile vremurilor". Şi cum „oamenii-s sub vremi", vorba cronicarului, profesorul Pavelescu o ia de la capăt, susținând examen după examen, colindând satele în căutarea „nestematelor folclorice", ca un veritabil învățăcel. „Dezghețul" de după 1964 îi permite intrarea în Sibiu, iar la înființarea Institutului de Învățământ Superior îi renasc speranțele. Este chemat să conducă catedra de limba şi literatura română la proaspăt înființatul institut, i se recunosc titlurile ştiințifice, iar în 1971 Editura Minerva îi publică volumul *Studii şi cercetări de folclor*, rodul celor aproape două decenii de cercetare, care, după expresia profesorului Virgiliu Florea, „ni-l înfățişează pe acelaşi cercetător pasionat de mai de mult, care şi-a onorat, şi în condiții mai

puţin propice, certa şi autentica vocaţie de folclorist". Prin revenirea în actualitatea ştiinţifică, reintra, de fapt, în circuitul de valori. Din nou conferenţiar, din nou la catedră! Aceeaşi voce, aceleaşi gesturi, cu deosebirea că bărbatul, cărunt de-acum, semăna atât de puţin cu tânărul conferenţiar din anii '50...

Profesorul predă din nou, îşi îndrumă cu răbdare şi grijă studenţii şi redactează cursuri de literatură universală, de teorie literară, de estetică sau de folclor. Noua serie a revistei *Transilvania*, apărută în primele luni ale lui 1972, îl include printre colaboratorii săi permanenţi, iar sesiunile naţionale de etnologie îl numără, din nou, printre participanţii de onoare, acordându-i atenţia şi preţuirea ce i se cuvin.

Cel de-al XIII-lea „Colocviu Naţional de Folclor al Studenţilor din România", organizat la Sibiu în 1978 şi încheiat cu o „instructivă" ieşire în Mărginime, a fost, realmente, un succes al instituţiei gazdă, dar şi al profesorului.

După reînfiinţarea Universităţii din Sibiu (1990), Gh. Pavelescu este rechemat la catedră, unde predă din nou *Bazele etnografiei* şi *Antropologie socială*, cu simplitatea şi autoritatea celui care nu şi-a părăsit niciodată uneltele, gesturi cotidiene ce pledează cu toată tăria, pentru tinereţea fără bătrâneţe a profesorului. Se va retrage de la catedră după împlinirea vârstei de 90 de ani, mulţumit că gândurile şi proiectele sale vor fi duse mai departe de fiica sa – Amalia, conferenţiar la Facultatea de Ştiinţe.

În toţi aceşti ani, a rămas acelaşi cercetător model al culturii şi civilizaţiei tradiţionale, publicând studii, articole şi cărţi de referinţă despre principalele elemente ale identităţii noastre culturale. Opera sa însumează peste 200 de studii şi articole de specialitate şi nu mai puţin de 15 volume privind cele mai diverse aspecte ale artei şi culturii populare.

Domeniul predilect de cercetare ştiinţifică îl reprezintă, pentru profesorul Gh. Pavelescu magia şi medicina populară, segment al culturii tradiţionale în care a adus contribuţii memorabile: *Cercetări asupra magiei la românii din Munţii Apuseni* (Bucureşti, 1945), *Mana în folclorul românesc* (Bucureşti, 1944) şi *Magia la români* (Bucureşti, 1999).

Recunoaşterea meritelor sale ştiinţifice, a personalităţii de excepţie a profesorului Gh. Pavelescu nu s-au lăsat aşteptate.

„Asociaţia Folcloriştilor şi Etnografilor din Judeţul Sibiu", constituită în mai 1977, îşi alege, în persoana profesorului Pavelescu, primul ei preşedinte.

În 1990, Revista de Etnografie şi Folclor a Academiei Române publică la rubrica „Profile contemporane" studiul *Profesorul Gh. Pavelescu la 75 de ani*, material semnat de unul dintre foştii săi asistenţi – etnograful Boris Zderciuc, iar Buletinul Ştiinţific al „Asociaţiei Folcloriştilor şi Etnografilor din Sibiu" – *Studii şi comunicări* marchează evenimentul, prin cuprinderea, în sumarul său, a studiului *Contribuţii la cunoaşterea folcloristicii româneşti din anii 1934–1990*, semnat de Gh. Pavelescu şi a crochiului literar *Efigii contemporane*, de Ilie Moise.

În 1995 – la împlinirea vârstei de 80 de ani – Tomul al IX-lea de „Studii şi comunicări de etnologie", periodic al Academiei Române, este închinat profesorului Gh. Pavelescu, iar presa centrală şi cea judeţeană publică articole omagiale.

În decembrie 1997, i se acordă titlul de „Doctor Honoris Causa" al Universității „Lucian Blaga" din Sibiu.

În acelaşi an este ales „cetăţean de onoare" al municipiului Cluj-Napoca, oraşul unde şi-a început cariera didactică şi a funcţionat, o vreme, ca director al Muzeului de Etnografie al Ardealului, iar în 2000 devine posesor al *Ordinului Național pentru Merit în Gradul de Cavaler* şi laureat al premiul „Ethnos" pentru întreaga activitate. Municipiul Sebeș - de care îl leagă anii de gimnaziu și primele cercetări de folclor – îl alege, în același an, „cetățean de onoare".

Să mai amintim, în acest context, că în 2004 profesorul Pavelescu a finalizat *Valea Sebeșului*, cea mai amplă monografie zonală, de tip clasic, apărută în ultimele decenii, carte a cărei poveste începe, după cum mărturisește profesorul, în decembrie 1933, când a devenit colaborator al „Arhivei de folclor" a Academiei Române.

Comparabilă, prin amploare și acribie științifică, doar cu *Țara Vrancei* a lui Ion Diaconu, *Valea Sebeșului* a fost și rămâne „laboratorul" în care se regăsesc, *in nuce*, toate lucrările de rezistență ale profesorului Pavelescu, începând cu *Pasărea suflet...* și *Pictura pe sticlă la românii din Transilvania* (1942), continuând cu *Mana în folclorul românesc* (1945) și încheind cu *Folclor medical din Valea Sebeșului* sau *Balade populare din sudul Transilvaniei* (1971).

Structurată în trei mari volume – *Etnografie*, *Folclor* și *Restituiri* – această „mare monografie regională" încununează, în chip fericit, o densă și prolifică activitate de cercetător al culturii populare pe care a slujit-o cu strălucire și cu o aparte dăruire, profesorul Pavelescu făcând parte din acea stirpe rară de intelectuali care au dat întotdeauna totul și nu au așteptat nimic. Poate, și de aici, o longevitate intelectuală demnă de invidiat (a debutat în 1938), care i-a permis, în ciuda multor obstacole, să-și contureze și definitiveze opera; pentru că profesorul Gh. Pavelescu a fost și a rămas, de-a lungul întregii vieți, ceea ce a ales să fie în urmă cu peste opt decenii: *un profund și onest cercetător al culturii și civilizației tradiționale românești*.

Pentru generația mea, profesorul Pavelescu a reprezentat *intelectualul* în accepțiunea cea mai complexă a cuvântului, *cercetătorul* bine informat care ne-a asigurat, în anii '70, o legătură directă, aș spune, cu lumea interbelică, cu acea *generație de elită* a României Mari din care făceau parte *Lucian Blaga, Mircea Eliade, Simion Mehedinți, Dimitrie Gusti* sau *Romulus Vuia* – și mai rămâne *magistrul*, la care alergam ori de câte ori ne împotmoleam la redactarea unei lucrări, în stare să ne răspundă la orice întrebare, să ne deslușească orice lucru pe care nu-l înțelegeam. Personal m-am bucurat de încrederea și prietenia Domniei Sale, pe care o consider o favoare pe care soarta mi-a hărăzit-o, iar întâlnirea cu *Profesorul Pavelescu* rămâne una *esențială*, cu un rol aparte în evoluția mea ca om și cercetător.

Sibiu, 13 octombrie 2014

GH. PAVELESCU – NĂZUINȚE, ȘANSE, OBSTACOLE, DEVENIRE

Amalia PAVELESCU[1]

Factori conjuncturali – politici sau de altă natură – au marcat traiectoria academică a profesorului Gh. Pavelescu, dar în același timp, personalitatea omului a reușit să întrezărească contexte favorabile, ce devin șanse realizabile în scopul propriei deveniri. Retrospectiva asupra suișurilor și coborîșurilor profesionale ale lui Gh. Pavelescu au menirea de a marca un model practic de reușită în carieră, în ciuda obstacolelor apărute de-a lungul vieții, de a găsi și evidenția în același timp, principii și un stil de muncă ce au făcut posibilă devenirea.

Cuvinte cheie: șansă, obstacole, devenire, *cercetare, zi lumină, voință, hotărâre*

Năzuința, întâmplarea, șansa, obstacolul – sunt firești în existența umană și cu răsfrângeri directe asupra activității, succesului și insuccesului profesional, de durată mai lungă sau mai scurtă. Intensitatea, importanța și frecvența acestor mici sau mari evenimente – întâmplarea, obstacolul – desigur, au mare rol în afirmarea sau nerealizarea profesională, dar ele nu sunt decisive și de neînlăturat în performanțele muncii intelectuale sau fizice. Ele pot fi dirijate spre efecte benefice, dacă există năzuințe, constituind modalități de afirmare pozitivă, în situația în care personalitatea este puternică și deține calități potrivite. Ceea ce dorim să realizăm prin această prezentare este de a demonstra cum obstacolele și banalele întâmplări pot deveni șanse și modalități de devenire, chiar dacă există piedici greu de înlăturat, precum contextele politice neprielnice. Scopul final al acestei comunicări este de a găsi „secretul" prin care șansele se pot amplifica, pot spori în număr, iar obstacolele ivite în evoluția individuală se pot transforma în căi, portițe și forțe de reușită, de realizare a năzuințelor personale. Întrucât simpozionul de anul acesta se desfășoară sub auspiciile personalității profesorului Gh. Pavelescu, vom ilustra această „teorie", exemplificând modalitățile prin care factorii, „actorii" – întâmplarea, șansa, obstacolul – au fost dirijați din a fi neutri sau potrivnici, în a deveni benefici, în cele mai multe cazuri și în a favoriza devenirea.

Născut în 31 martie 1915, într-un cătun de munte, Purcăreți, comuna Pianul, județul Alba, din părinți cu preocupări montan rurale, copilul de la țară, Gh. Pavelescu năzuia să părăsească satul natal, să meargă la școală, la oraș. Tatăl, cu mentalitate arhaică, cu o etică pozitivă a muncii fizice și a responsabilității totale a părinților față de copii, se împotrivește afirmând: „Doar nu mi face de rușine, să zică lumea că n-am cu ce să te țiu". Ar fi acceptat doar dacă ar fi urmat preoția, ceea ce n-ar mai fi fost o rușine în acele vremuri, dar nu era ceea ce își dorea copilul. Iată primul obstacol – o mentalitate rural-montană a timpului și un tată „captiv" al acestei

1 Conf. univ. dr., Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

gândiri arhaice. Copilul însă insistă, o înduplecă pe mamă și apoi „complotează” cu aceasta, se duce la școală, la oraș, visând să devină șofer sau mecanic auto. Visul de a pleca la studii devine astfel o șansă, obstacolul din partea tatălui fiind înlăturat prin stăruință, convingere, hotărâre, poate și puțină diplomație, atrăgând-o pe mamă de partea sa. Copilul crescut în zonă montană e hotărât să-și schimbe destinul, înlătură obstacolul și caută șansa ce nu se ivește de la sine. Șansa e căutată și devine realitate prin dorință, insistență și căutarea unui aliat, mama.

Visul împlinit dă aripi și micile „obstacole” de la școala de la oraș, nici nu sunt luate în seamă: distanța mare parcursă pe jos din Sebeș, până acasă, la munte, dorul de casă, mâncarea diferită, dificultățile de la școală, determinate de nivelul scăzut cu care venea la oraș. În satul natal, la munte, școala era de mântuială, cu învățământ simultan, cu dascăl ce nu scria la tablă, ceea ce a dus la repetenția întregii clase. Dar nu se plânge, e bucuros și din puținii bani începe să-și cumpere cărți și treptat, treptat, prin muncă asiduă este înlăturat obstacolul provenienței dintr-un mediu neprielnic educației școlare și devine un elev bun, ajungând la Liceul „Aurel Vlaicu” din Orăștie, cu mare faimă în acele vremi. Șansa unei memorii native, urmare a zestrei genetice speciale și frecvente în mediul rural montan, e valorificată la maximum. Face progrese mari la limba latină, biologie, română. În fiecare vacanță de vară, învață un volum de poezii sau chiar din piesele de teatru ale lui Lucian Blaga. Avea următoarea filosofie: o memorie care nu se folosește e ca și un plug ce ruginește.

Șansa de a fi la un liceu de prestigiu i-a oferit numeroase alte oportunități: profesori dăruiți, cu înclinații de cercetători și excelenți pedagogi ce îndrumau elevii spre cercetare, cunoaștere și deschideri spre personalitățile culturale marcante ale vremii, cum erau *Blaga, Gusti, Simion Mehedinți, Ion Mușlea*. Caligrafia îngrijită și caietele păstrate de la Gh. Pavelescu rămân mărturie asupra seriozității, pretențiilor, muncii intense, lecturilor extinse și statornice, definitorii pentru un liceu de elită și un elev pe măsură.

Dascălul de istorie și geografie, Ioachim Rodeanu, asistentul lui George Vâlsan, deschide calea spre cercetarea dirijată, etapă necesară în formarea pentru studiul științific. Acesta citește elevilor o circulară trimisă de Ion Mușlea intelectualilor satelor, prin care sunt solicitați să completeze chestionare legate de obiceiuri și credințe populare. Elevul Gh. Pavelescu profită din plin de „șansă” și o valorifică la maximum. Trimite un număr impresionant de răspunsuri și caiete la toate solicitările lui Mușlea, directorul Arhivei de Folclor din Cluj. Astfel se remarcă în mod deosebit și stârnește admirația lui Ion Mușlea. Acesta îl răsplătește de fiecare dată cu un volum al Anuarului Arhivei de Folclor, cu dedicație. Șansa de a colabora cu Mușlea și de a fi apreciat de acesta îl stimulează mult. După ce i-a fost deschisă calea spre modalitățile de culegere a folclorului, elevul Pavelescu începe să aibă inițiative și să-și alcătuiască propria antologie, ceea ce impresionează pe directorul Arhivei de Folclor.

O altă oportunitate venită din partea dascălilor de la Orăștie a fost și posibilitatea oferită elevilor de a folosi biblioteca profesorală, bine dotată, cu exemplare din Platon, Descartes, Taine, Blaga, alegerea manualelor scrise de personalități (D. Gusti și Herseni, la sociologie și Simion Mehedinți la geografie), precum și studierea cu

profesori vestiți de biologie, latină, franceză, cu studii în străinătate. Aceste șanse au deschis portițe spre alte oportunități, tentante pentru elevul pasionat de carte și cercetare, ce provenea din mediul rural. Depășindu-și condiția, țintește tot mai sus. Ar dori să studieze la București, cu profesorul O. Densușianu, pe care îl cunoaște din biblioteca dascălilor, cu care dorește de altfel să și corespondeze, însă este sfătuit de profesori să renunțe, în situația în care comunică cu Mușlea la Cluj.

Dar din nou, întâmplarea, identificarea șansei, implicarea conștientă în oportunitatea ivită și stăruința marchează devenirea. O vecină din satul natal, aflându-se prin Cluj, îl întâlnește pe Mușlea în fața Bibliotecii Universității. Acesta, aflând că femeia este din Purcăreți, o întreabă dacă îl cunoaște pe Pavelescu. Aflând de interesul lui Mușlea pentru el, Pavelescu identifică șansa, o valorifică și dă șansei ce i s-a întrezărit posibilitatea de a deveni realitate, devenire. Se hotărăște să meargă la Cluj, să-l cunoască pe Mușlea. Pretextul – să îi predea noi culegeri. La mărturisirea dorinței de a studia la București cu Ovid Densusianu, Mușlea îi spune: *Nu te sfătuiesc să te duci la București. Ar trebui să alergi dintr-un tramvai în altul să dai meditații... Rămâi la Cluj. Eu am să fac tot posibilul să-ți obțin o bursă. Iar dacă n-am să reușesc, eu sunt dispus să-ți împrumut banii necesari pentru studiile universitare, restituindu-i mai târziu, când vei avea*".

Această generoasă ofertă nu putea fi refuzată, șansa nefiind ratată, mai ales că din partea părinților nu avea un ajutor material substanțial. La aceste argumente s-au mai adăugat altele, ce proveneau din aceeași șansă de a fi elev la liceul din Orăștie: lectura filosofică din biblioteca pusă la dispoziție elevilor și, implicit, considerarea disciplinelor filosofice ca fiind cele mai potrivite pentru formarea unei culturi generale, lectura din opera lui Blaga, ce îi devenise un idol și perspectiva de a-l audia la Cluj.

Șansa mare oferită de Mușlea a dat și de data aceasta alte roade. Pe lângă bursa acordată, Mușlea îi oferă lui Pavelescu pentru ultimii trei ani, câte un stipendiu de 3000 de lei, în fiecare vacanță de vară, justificat pentru cercetări folclorice de teren, ceea ce desigur studentul îndeplinește prin studierea zonei etnografice a văii Sebeșului, din județul Alba și sudul județului Bihor, cercetări ce se vor materializa prin finalități monografice.

Dar cum se zice în folclor, banul la ban trage, necazul la necaz, tot așa, parafrazăm, o șansă atrage o alta. Unul din cursurile urmate la Cluj a fost cu marele etnograf Romulus Vuia. Acesta programează la un seminar tema: *Pictura pe sticlă la români.* Gh. Pavelescu, chiar în prima zi de vacanță de iarnă, coboară din tren în Alba-Iulia și începe să cerceteze pe teren cartierul Maieri, apoi Lancrămul și Lazul, identificând 26 de pictori zugravi. În urma acestor cercetări redactează 2 lucrări de seminar, de dimensiuni și informații apreciabile. Rezultatul, profesorul Vuia îi propune să fie numit în postul de preparator la Muzeul Etnografic, procedeu ce se obișnuia pe atunci doar pentru studenții în anii mai mari de facultate. Lucrarea despre pictura pe sticlă i-a adus o altă șansă și satisfacție: participarea la cel de-al XVII-lea „Congres Internațional de Antropologie și Arheologie Preistorică", alături de antropologul Eugène Pittard și neurologul Gheorghe Marinescu, la vârsta de doar 22 de ani. În

același an, Romulus Vuia îi propune să ocupe funcția de asistent. Demisionează însă neconvenindu-i condițiile de suplinire și continuă să studieze la bibliotecă în fiecare dimineață, de la ora 8 la 13. Peste câțiva ani, în 1945, va finaliza la același profesor un doctorat în „Etnografie și folclor".

O altă șansă oferită de universitatea clujeană și valorificată din plin de Pavelescu a fost aceea de a studia cu Lucian Blaga. La seminar, studentul pregătește la Blaga 2 lucrări: *Cântec și descântec* și *Vrajă și metaforism*. Oportunitatea oferită de aceste seminarii și lucrări dă din nou roade – bazele unei lucrări de licență la Lucian Blaga și, mai târziu, un doctorat la marele filosof, Gh. Pavelescu fiind printre puținii cu doctorat la Lucian Blaga.

Atmosfera etno-culturală din Cluj a oferit alte prilejuri favorabile – întâlniri în cadrul *Cercului de Studii Etnografice* și *Cercul de Studii Monografice*, cu specialiștii în domeniile de interes.

Pasiunea pentru studiu și dorința de afirmare în domeniile de interes au creat, la rândul lor, alte șanse în anii de studenție: posibilitatea de a publica în revistele vremii: „Gând Românesc", „Pagini Literare", „Sympozion", „Țară Nouă", „Tribuna".

Cu implicarea serioasă și permanentă ce l-a călăuzit mereu, lui Gh. Pavelescu i se ivesc alte oportunități. În 1939 este „trimis" al „Astrei" la Școala de comandanți ai Serviciului Social. Deschiderea oficială a făcut-o profesorul Dimitrie Gusti și „instruirea" Stahl. Ca urmare a acestei instruiri, în 1939 a fost invitat să participe la cercetările din Munții Apuseni, organizate de „Institutul de Cercetări Sociale al României" – regionala Cluj, sub conducerea lui Iuliu Moldovan. Ancheta a durat 53 de zile, dar evenimentele politice din Polonia au întrerupt ancheta. Șansa de a studia zona Munților Apuseni dă și de data aceasta roade. Gh. Pavelescu își va da o lucrare de doctorat, la Dimitrie Gusti, având ca bază inițială cercetarea în teren din Munții Apuseni.

După examenul de licență, șansele nu se mai arată o vreme. Condițiile politice externe și interne devin obstacole și zădărnicesc planul lui Ion Mușlea de a-l angaja pe absolventul Pavelescu la muzeu. Pe de altă parte, vremurile grele din vara anului 1940, cât și evenimentele politice devin „obstacole" și pentru cercetare. Țăranii se tem și e tot mai dificil să mai stea de vorbă cu ei.

Obstacolele politice cresc. În 29 august, Radio Budapesta anunță răpirea Ardealului de Nord. Cum se va descurca Pavelescu? Cum va înlătura obstacolul? Ce șanse poate să găsească? Ce decizie să ia? Se hotărăște să plece la București și în baza unui „carnet de refugiat" este primit în căminul studențesc al refugiaților. Pentru a beneficia însă de acest avantaj, trebuia să se înscrie la doctorat. Ca elev de liceu, citise toate cărțile lui Ioan Petrovici. Se decide să-l asculte la facultate și anume la o conferință despre Maurice Maeterlinck. Nu este prea încântat de filosofia prezentată. Totuși Maeterlinck era unul din scriitorii preferați din acel timp. Dorește să cumpere cele 20 de volume ce se găseau atunci în librărie, dar nu avea cu ce. Supărat, se duce din nou la Facultate, asistând de data aceasta la un curs de etică, ținut de profesorul Gusti, care a vorbit despre „scopuri" și „mijloace" de realizare. Dintr-o dată se luminează. Are un scop, să cumpere opera lui Maeterlinck, dar nu are mijloacele necesare. Se decide să cumpere cărțile, considerând că „se poate trăi

câteva săptămâni și numai cu cartofi fierți în apă cu sare". Erau sărbătorile din iarna anilor 1940-1941.

Șansa de a asculta conferința lui Gusti despre scop și mijloace dă din nou roade și nu rămâne nevalorificată. Pentru lecția primită de la Gusti despre scop și mijloace se decide să se prezinte la Gusti pentru a se înscrie la doctorat. Propune tema *Magia la românii din Munții Apuseni*, pe care Gusti o acceptă și urmează 2 ani cursurile și seminariile de etică și sociologie la Gusti și sociologie rurală la Herseni. Serviciu era greu de găsit în acele timpuri. Cu intervenții obține un post de profesor și director la o școală industrială de ucenici din Floreasca, cu ore doar 2 zile pe săptămână, restul timpului rămânând pentru studiu în bibliotecă. Harnic din fire și neplăcându-i să piardă vremea și mai ales cu șansa de a studia în biblioteca din București, se decide să se mai înscrie la un doctorat, de data aceasta în filosofia culturii, la Lucian Blaga, cu tema *Mana în folclorul românesc*, lucrare ce va fi premiată de Academia Română în 1946.

Fiind în atmosfera cercetărilor monografice de la București, în 1942, Gh. Pavelescu participă, la rugămintea lui Traian Herseni, într-o anchetă de teren la moldovenii de peste Nistru. Cercetarea se materializează din nou într-o lucrare ce va fi publicată în revista „Sociologie românească" – *Aspecte din spiritualitatea românilor transnistreni – credințe și obiceiuri.* Din păcate însă, din motive politice, această lucrare va deveni una din obstacolele ascensiunii profesionale.

Potrivit concepției ce l-a călăuzit întreaga viață și anume să nu amâni, să nu fi lasă-mă să te las, Gh. Pavelescu finalizează doctoratul la Dimitrie Gusti, în 17 iunie 1942, se retrage apoi în satul natal și lucrează „zi lumină" pentru finalizarea doctoratului la Lucian Blaga, pe care îl susține în 29 noiembrie 1942.

Deși Gusti îi propune postul de secretar al Institutului Social și cel de director al Muzeului Satului, renunță la București, atrăgându-l perspectiva de a se întoarce în Ardeal, la Lucian Blaga, Ion Mușlea și Romulus Vuia, profesori pe care îi stima, de care se simțea deosebit de legat și apreciat. Sibiul era de asemenea un punct de atracție. Ocupă prin concurs postul de asistent la Muzeul Etnografic de pe lângă Facultatea de Litere și Filosofie a Universității din Cluj, refugiată la Sibiu, între anii 1940-1945. Continuă însă să colaboreze la revista „Sociologie Românească" din București.

Dorința de împlinire profesională este permanentă la Pavelescu. Ea presupune cunoaștere, varietate, și studiu în afara granițelor țării. Șansele devin însă neșanse din motive politice. Guvernul Norvegiei ce oferea burse afirmă: „Avem destui spioni germani, nu ne mai trebuie și români! Iată cum șansa poate deveni neșansă. „Obstacolul" politic e de neînlăturat și duce la alte „schimbări". Vara lui 1944, Gh. Pavelescu o petrece în Vale, în Mărginimea Sibiului, unde se bucură de deconectare și cercetări etno-folclorice (manuscrise, rituri, pictură pe sticlă).

Șansele de a lucra la București sau la Cluj revin. Gh. Pavelescu se reîntoarce la București, întrucât postul de director al Muzeului Național de Artă și Arheologie devine vacant, dar după un an se reîntoarce la Cluj, profesorul Romulus Vuia fiind nevoit să se pensioneze și funcționează ca director al Muzeului Etnografic și conferențiar la Catedra de Etnografie și Folclor. După 40 de ani, reconstituind

întâmplările, Gh. Pavelescu a regretat întoarcerea la Cluj în 1947. Deși a fost avertizat de Gusti de „răutatea ardelenilor" și a fost sfătuit de Vuia în 1945 să plece în străinătate pentru studii, până se mai „clarifică" evenimentele, totuși a revenit în Cluj și aici obstacolele au fost cu neputință de înlăturat.

În 1949 a fost exclus din partid, acordându-i-se, „pe nedrept" cele mai grave învinuiri: „antisovietic, fascist și dușman al poporului". La contestația depusă la regionala de partid, i s-a spus că nu are nicio șansă de revenire, întrucât știe prea multe lucruri despre oamenii mari ai zilei. În 1950, a fost înlocuit, fără nicio justificare, din funcția de director al Muzeului Etnografic, fiind înlăturat și de la catedră. La 37 de ani rămâne fără post și se retrage în satul natal. Format prin muncă și crescut în mentalitatea necesității muncii, nu poate rămâne acasă mai mult de o vară. Pleacă la Sibiu să-și valorifice „brațele de muncă", dar, timp de 5 luni nu a reușit să fie angajat nici măcar muncitor necalificat.

Șansa apare din nou, fără a fi prea mare însă. Doi funcționari de la Inspectoratul Școlar fiind din Alba îl ajută să obțină un post de profesor la școala elementară din Sebeșul de Jos. Peregrinările prin jurul Sibiului, ca profesor de limba română, durează 12 ani (Sebeșul de Jos, Săliște, Cisnădie), fiind apoi urmate de postul de profesor în învățământul preuniversitar, în Sibiu. În acei ani, obstacolele au fost numeroase, la orice încercare de a fi angajat în învățământul superior sau într-un muzeu etnografic, deși a fost susținut de Mușlea și de Romulus Vuia. Abia în 1972 reintră în învățământul superior, la Facultatea de Filologie și Istorie din Sibiu. Timp de 20 de ani, între 38 și 58 de ani, lui Gh. Pavelescu nu i s-a mai ivit nicio șansă de a lucra în mediul universitar sau la un muzeu etnografic. Dar, optimist din fire, Gh. Pavelescu a căutat mereu oportunități, în orice împrejurare, chiar și atunci când totul părea potrivnic: s-a bucurat de posibilitățile ivite în mediul rural și preuniversitar: natura, folclorul, lectura de specialitate, cercetările în teren și publicațiile personale: *Studii și cercetări de folclor* (1971), *Balade populare din sudul Transilvaniei* (1971), *Folclor satiric din Mărginimea Sibiului* (1971) și câteva studii apărute în „Apulum" – Buletinul Muzeului din Alba Iulia.

După revenirea la catedra universitară și în anii de pensie publică *Cântecele dorului* (1977), *Mihai Eminescu și Sibiul* (1998), *Magia la români* (1998), *Ethnos*, vol. 1, (1998), *Prezențe sibiene* (1999), *Lucian Blaga. Evocări și interpretări* (2003) și *Valea Sebeșului. Monografie etno-folclorică* (3 volume, 2004), *Colinde din Transilvania* (2005), *Ethnos*, vol. 2 (2006), *Ethnos*, vol. 3 (2007), *Ethnos*, vol. 4 (2007), *Ethnos*, vol. 5 (2007), *Pasărea suflet* (2008).

* *
*

În finalul prezentării, concluzionăm asupra „secretului" valorificării șanselor și înlăturării obstacolelor, în măsura omenescului, desigur, pentru ca acestea să se constituie în modalități de devenire. Năzuința dă naștere la șanse. Șansele trebuie identificate și valorificate. Ele se oferă, dar nu se impun, solicită, cer căutare, implicare, efort, voință și hotărâre. Munca asiduă, sculatul de dimineață, planificarea, perseverența, entuziasmul, optimismul, cultivarea prieteniilor spirituale cu înaintașii

sunt principalele „secrete", principii, modalități, pentru ca șansa să ajungă devenire, obstacolul să fie înlăturat și munca cu împlinire.

La împlinirea vârstei de 80 de ani și cu numeroase alte prilejuri, Gh. Pavelescu mulțumește proniei cerești pentru puterea de rezistență cu care a fost înzestrat, părinților biologici, pentru zestrea genetică mai mult decât pozitivă și părinților spirituali ce l-au călăuzit întreaga viață: Mușlea, Romulus Vuia, Dimitrie Gusti și Lucian Blaga.

Profesorul Gh. Pavelescu a crezut întotdeauna în puterea destinului, dar nu într-un destin implacabil, așa cum ni l-a transmis Sofokles din Oedip, ci în cel a lui Socrates, un destin pe care omul și-l făurește cu mintea și mai ales prin voință și muncă, condiționat fiind de mediul social.

Sibiu, 13 noiembrie 2014

ANTROPOLOGIA ŞI CULTURA MUNCII

ASPECTE ANTROPOLOGICE ALE COMPORTAMENTULUI FAȚĂ DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA

Adina BACIU[1]

INTRODUCERE

Munca, pe parcursul evoluției omului, de la începuturi, când presupunea vânătoarea şi culesul, până în societatea contemporană, când pe prim plan trece munca simbolică, ştiinţifică, a avut un rol fundamental în existenţa omului şi a comunităților sociale. Statutul muncii a evoluat în timp, sub influența factorilor socio-economici [1].

De-a lungul timpului munca a fost definită în diverse moduri, dar toate subliniază faptul că munca este un proces antropologic, necesar pentru existenţa omului, care constituie poate singura cale către civilizație.

Conform DEX munca este o „activitate conștientă (specifică omului) îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre el și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale". Această definiţie nu include şi activitatea intelectuală, care reprezintă o altă ipostază a acestui proces complex, care este munca. Georges Friedman definea munca ca fiind „totalitatea acțiunilor pe care omul cu ajutorul creierului său, al mâinilor sale, al uneltelor sau maşinilor le exercită asupra materiei, acțiuni care, la rândul lor, reacționează asupra omului, modificându-l" [2]. Totodată munca este considerată „un mod de acțiune umană necesară omului pentru a se integra în existența materială şi în cea socială şi pentru a le transforma pe acestea, ca şi pe omul însuși... munca este un operator esențial specific omului şi societății, sau, altfel spus, aceasta este o condiție naturală a vieții omeneşti" [3].

În România Legea nr. 53 din 2003 din Codul Muncii actualizat 2014 în **Capitolul II: Principii fundamentale, Art. 3 prevede:**

(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

În ceea ce privește legislația muncii, UE vine în completarea inițiativelor adoptate de fiecare stat membru al UE, prin stabilirea unor *standarde minime*. În temeiul tratatului - în special al articolului 153 - UE adoptă legislație (directive) care stabilesc cerințe minime în materie de:

- condiții de muncă și de încadrare în muncă;
- informare și consultare a lucrătorilor.

1 Dr., CS III, Institutul de Antropologie „Fr. I. Rainer" al Academiei Române, Bucureşti

„Deşi consideră că locul de muncă este solicitant, doar 15% dintre români caută un loc de muncă. Interesanţi sunt şomerii și casnicele, doar vreo treizeci și ceva la sută dintre ei caută un loc de muncă, restul nu ştiu ce au în plan. Deşi 59% dintre români observă pe propria piele că legislația muncii din România nu protejează angajatul și 76% cred că legislația muncii nu se respectă în țara noastră, ei nu vor nici o schimbare, puţini s-ar revolta, puţini ar face reclamaţii sau ar căuta o ameliorare a situaţiei" [4].

Obiectivele acestei lucrări sunt: de a prezinta câteva opinii ale unor persoane de diferite vârste, despre importanța locului de muncă în societatea noastră şi de a observa influenţa modificărilor sociale şi economice ce au avut loc în ultimii ani asupra atitudinii faţă de muncă în România.

MATERIAL ŞI METODĂ

Pentru realizarea obiectivelor propuse s-a aplicat metoda interviului, la persoane de gen feminin şi de gen masculin, aparţinând tuturor grupelor de vârstă (copii, tineri, adulţi, bătrâni). La acest studiu realizat în anul 2014 au participat 39 de subiecţi: elevi, studenţi, persoane cu studii medii şi superioare, pensionari, din mediul urban şi din mediul rural. O parte a cercetării s-a realizat în cadrul Proiectelor educaționale de tip parteneriat Nr. 816/12.12.2013 şi Nr. 812/09.12.2013. Interviul a cuprins întrebări referitoare la importanța muncii, a serviciului în viața unui om, la satisfacțiile oferite de locul de muncă, la atributele necesare unui om pentru a reuşi la locul de muncă, la profesia dorită în copilărie şi la cea desfăşurată.

REZULTATE ŞI DISCUŢII

La vârsta copilăriei rolul familiei şi al şcolii este esențial, atât prin educația, cât şi prin modelele pe care le oferă copiilor. Valorile transmise copiilor şi pe care ei, la randul lor, le vor transmite familiei pe care şi-o vor intemeia sunt cele pe care le promovează familia în care trăiesc [5]. Între familia tradiţională şi cea modernă există diferențe certe de manifestare a diviziunii muncii. În familia tradiţională caracteristic este faptul că funcţiile specifice îndeplinite de fiecare membru sunt diferenţiate, în general, după sex, vârstă şi capacităţi, fiind distribuite astfel încât fiecare sex şi vârstă să fie mai adaptată propriei munci/specializări decât pentru oricare alta. Diviziunea extrafamilială a ocupaţiilor profesionale ale membrilor influențează diviziunea naturală şi familială a muncii (pe sexe sau pe vârste) din cadrul familiei moderne. Aproape toţi membrii familiei sunt angajaţi în activităţi profesionale (includem în rândul activităţilor profesionale şi educaţia instituţionalizată), realizându-se astfel o diviziune a preocupărilor lucrative, în funcţie de diferenţele de competenţă şi de oportunitate [6].

În acest sens, C.F., 13 ani, elev din mediul urban afirmă că „*fără muncă nu avem cu ce să ne întreținem, deci şcoala este o prioritate pentru că ne ajută să ne formăm ca oameni, ne învață cum să ne purtăm şi ce să facem pe viitor. Pentru a reuşi la locul de muncă, la şcoală trebuie să fii silitor, harnic, respectuos.*"

Din acest studiu reiese că adolescenții şi copiii participanți la studiu, din mediul urban cred că şcoala, munca sunt necesare pentru a dobândi cunoştințe, iar cei din mediul rural consideră că este important să munceşti pentru a câştiga bani, că şcoala te ajută să fii mai puternic, să ai un trai mai bun. Cei mai mulți dintre băieții din şcolile normale îşi doresc să devină arheologi, aviatori, să conducă firme, iar dintre fete să fie artiste sau medici veterinari. Copiii cu dizabiltăți din şcolile speciale vor să devină constructori, croitorese, tâmplari, zidari. Deficienții de auz cu demutizare avansată pot practica meserii cum ar fi cele de: strungar, lăcătuş, bobinator, instalator tehnico-sanitar, tehnician dentar, tinichigiu, tâmplar, croitor, zidar, zugrav, parchetar, sobar etc. [7].

S.B., 16 ani, elev, din mediul rural susține că: „*a munci şi a învăța pentru mine este foarte impoartant ca să duc o viață mai bună şi cu cât şti mai multe eşti mai puternic*".

Afirmația anterioară confirmă faptul că acei copii care s-au confruntat cu probleme financiare, care locuiesc în internat ştiu că lipsa banilor, deprivarea financiară cresc riscul marginalizării sociale datorită accesului dificil la un loc de muncă, la frecventarea unei şcoli, la servicii sociale, la asigurare medicală şi conduc la condiții de locuit precare şi implicit la segregare socială [8].

O studentă de 22 de ani din mediul urban este de părere că „*munca reprezintă o oportunitate de a te dezvolta pe plan intelectual, de a te definitiva ca om şi de a te integra în societate. Satisfacțiile oferite de muncă sunt în principal de nivel psihologic, reuşita în carieră determină o creştere a stimei de sine, o încredere sporită în propria persoană şi ambiția de a te perfecționa*", în timp ce un inginer de 27 ani din mediul urban consideră că satisfacțiile materiale sunt cele mai importante.

Un inginer mecanic, de 57 ani, din mediul urban relata că:

„*Pentru mine munca a fost prioritatea numărul unu. Am fost foarte devotat muncii mele, exagerat uneori. A munci, înseamnă a face ceva util pentru societate, pentru tine, pentru cei din jur. A merge la serviciu a fost un mod de viață: seriozitate, meticulozitate, exigență, efort, zile departe de familie, sacrificiu personal în favoarea companiei pentru care am lucrat. Satisfacțiile oferite de muncă sunt: confirmarea competenței mele profesionale, respectul şi încrederea colegilor.*"

Un medic de 48 ani, din mediul urban declara:

„*Pentru mine munca, serviciul înseamnă să te faci util societății din care faci parte, precum şi o sursă de venit, fără de care nu mai poți trăi în zilele noastre. În situația particulară care mă caracterizează, „a merge la serviciu" înseamnă o obligație, care îmi dă rareori satisfacții şi este din ce în ce mai stresantă, dar care îmi oferă posibilitatea de a câştiga banii necesari traiului zilnic si creşterii copiilor. Satisfacțiile pe care mi le oferă serviciul sunt cele legate de a cunoaşte oameni deosebiți, de a afla lucruri noi în domeniu, precum şi aceea de a putea ajuta oamenii*".

Tinerii și mai ales populația adultă din societatea noastră se confruntă cu probleme privind găsirea și menținerea unui loc de muncă. Adesea aceste probleme influențează starea de sănătate. Tytherleigh și colab. au investigat relația dintre factorii de stres la locul de muncă și sănătatea mintală a angajaților (depresia). Ei au aratat că expunerea crescută la factorii de stres de la locul de muncă a fost asociată în mod direct cu niveluri mai ridicate de depresie și că sprijinul social tamponează efectul negativ al depresiei determinată de stresul la locul de muncă [9].

Inserția tinerilor pe piața muncii din România este influențată de pregătirea şi de statutul lor socio-economic, dar și de schimbările de natură tehnologică care se produc în cadrul firmelor şi, bineînțeles de efectele crizei economico-financiare actuale. Toți aceşti factori impun o adaptare permanentă şi rapidă la schimbările mediului economic, care devine din ce în ce mai competitiv.

O economistă de 49 de ani, din mediul urban crede că „*a munci înseamnă să ai posibilitatea de a câștiga bani pentru a-ți indeplini dorințele și a trăi frumos. Datorie, obligație...care uneori pot fi plăcute dacă în jurul tău ai oameni pregătiți și curați. Să faci ceva ce-i poate fi folositor cuiva.*"

Pentru cei mai mulți dintre participanții la studiu de vârstă adultă, munca „*dacă este făcută din plăcere, îți dă energia de a merge înainte*" şi totodată întreține viața din punct de vedere financiar. Distincția între diferite clase, generații şi situații familiale (de ex. populațiile vulnerabile reprezentate de mame singure, tineri la debutul carierei, persoane vârstnice) ar trebui să fie făcută de politicile populaționale privind cheltuielile locuinței, alocațiile pentru copii, taxele etc. [8].

Același medic de 48 de ani ne mai declara că pentru a reuși la locul de muncă „*în primul rând trebuie să îți placă ceea ce faci. În al doilea rând trebuie să fii motivat să te dezvolți (şi financiar, dar mai ales moral). Aceste lucruri sunt valabile într-o societate care se bazează pe principii morale și care apreciază valorile. În societatea romanească, atributele de mai sus pot conduce, în rare cazuri, la o reuşită târzie. Atributele unui om de a reuşi rapid la locul de muncă se referă la acela de a avea un sprijin, să facă ce i se spune, indiferent dacă este în dezacord cu ideea, să accepte să intre in grupuri, mai mult sau mai puțin corupte*".

Contextul socio-economic actual din țara noastră şi-a pus amprenta pe atitudinea față de muncă. În acest sens vin şi afirmațiile unui analist IT, de 55 de ani, din mediu urban, care spunea că:

„*Nu am certitudinea că există angajatori care să pună preț pe seriozitate, pe conştiinciozitate, pe muncă, pe atașament fața de locul de munca, pe cinste, pe spirit de echipă, pe spirit de colegialitate și pe dreptate.*"

Spre deosebire de copii şi de adolescenți, care îşi doresc să ajungă informaticieni, artişti, cei mai mulți dintre adulții şi vârstnicii care au răspuns acestor întrebări şi-au dorit să ajungă medici, profesori, chimişti, evidențiindu-se astfel faptul că Revoluția din decembrie 1989 a adus modificări, prin creşterea numărului surselor de cunoaştere şi informare, prin automatizare, prin diverşi factori sociali şi economici şi în structura şi condiția socială a muncii, precum şi în comportamentul față de muncă. Deşi acest comportament s-a modificat de-a lungul timpului sub influența diverşilor

factori, educația din familie și din școală, precum și caracteristicile individuale dețin un rol important în formarea și dezvoltarea acestuia. Aceste afirmații sunt susținute și de o bibliotecară de 60 de ani, din mediul urban spunea că: „*este o bucurie să vezi că iese ceva din mâinile tale. Leneşul nu poate să vadă în muncă decât o pedeapsă, pe când omul înțelept vede o binecuvântare.*"

În aceeaşi direcţie, o pensionară cu studii superioare, de 75 de ani, din mediul urban, afirma că:

„*Activitatea angajată, sistematică, conştientă şi responsabilă, respectiv munca şi serviciul, cred că reprezintă calea spre realizarea rolului și sensului existenței noastre secvențiale și pasagere pe acest Pământ, alături de grija pentru autoîntreținerea și dezvoltarea organismului și a personalității proprii. Fără străduința de a fi util și în felul acesta a-i iubi pe ceilalți și mai ales a fi indispensabil, indiferent în ce fel, cred că viața nu are nici-un sens! Pentru mine „a munci", „a merge la serviciu", „a merge la şcoală" înseamnă o cale asigurată socio-cultural spre realizarea scopului evoluției pesonale și colective a speciei umane. Dacă aceasta este conştientizată ca atare, devine o provocare, o şansă ce trebuie folosită cu deschidere şi plăcere, oricare ar fi oportunitatea și dificultatea ei. Satisfacțiile muncii sunt multiple și depind de nivelul de dezvoltatre și evoluție al individului. Munca nu trebuie condiționată de recompensă oricât ar fi aceasta de vitală. Recompensa trebuie să fie doar un stimul, nu un scop! Munca sau serviciul trebuie privite ca şanse de activitate direcționată și retribuită, nu ca o povară.*"

Majoritatea adulților și a vârstnicilor care au participat la realizarea acestui studiu cred că munca înseamnă îndeplinirea unei cerințe a vieții, a unei obligații față de societate și satisfacția datoriei împlinite, dar că societatea trebuie să fie capabilă să aprecieze utilitatea muncii, în funcțiile beneficiile pe care le aduce societății.

CONCLUZII

Opiniile participanților la studiu au fost diferite în funcție de grupa de vârstă. „A munci", „a merge la serviciu" este un lucru normal, firesc pentru persoanele cu vârsta peste 70 de ani; este un mod de câştigare a existenței, de dezvoltare a capacităților psiho-intelectuale pentru cele cu vârsta cuprinsă între 35-70 de ani; este un efort, o activitate impusă pentru adolescenți și tineri (14–24 ani), dar și pentru adulții tineri (24–35 ani); este o cale spre a deveni vedetă pentru copii. Satisfacțiile oferite de locul de muncă, pentru persoanele vârstnice sunt reprezentate de diverse realizări profesionale, iar pentru tineri şi adulți, de recompensele materiale. Subiecții participanți la studiu cu vârsta cuprinsă între 35-70 de ani și cei peste 70 de ani cred că pentru a reuşi la locul de muncă importante sunt competența și corectitudinea, pe când persoanele cu vârsta până în 35 de ani cred că importante sunt relațiile personale și posibilitatea de a te adapta cu ușurință.

Din acest studiu reiese că importanța locului de muncă și atitudinea față de muncă, în general s-au schimbat de la o generație la alta, contextul economic, social și legislativ având o influență majoră în formarea comportamentului față de muncă.

BIBLIOGRAFIE

1. Aceleanu, Mirela Ionela: *Munca: statutul social şi rolul muncii de-a lungul istoriei – din Antichitate până în Epoca modernă*, în Economie teoretică şi aplicată, Volumul VIII, 2011, No. 8(561), pp. 71-80
2. Friedman, G., Neville, P.: *Traite de sociologie du travail*, 1962, Paris, Edition Armand Colin, p. 64, apud Aceleanu, Mirela Ionela: *Munca: statutul social şi rolul muncii de-a lungul istoriei – din Antichitate până în Epoca modernă*, în Economie teoretică şi aplicată, Volumul VIII, 2011, No. 8(561), pp. 71-80
3. Drăgănescu, M.: *Mutaţii în caracterul muncii*, în „Tratat de economie contemporană", vol. 2, Cartea 1, 1987, p. 161, Editura Politică, Bucureşti, apud **Aceleanu, Mirela Ionela**: *Munca: statutul social şi rolul muncii de-a lungul istoriei – din Antichitate până în Epoca modernă*, în Economie teoretică şi aplicată, Volumul VIII, 2011, No. 8(561), pp. 71-80
4. http://www.csnmeridian.ro/files/docs/Munca%20si%20romanii%20eseu%20Vasile%20Dancu.pdf, accesat pe 11.11.2014
5. *http://www.copilul.ro/comunicare-copii/educarea-copiilor/Educatia-copilului-a729.html,* accesat pe 11.11.2014
6. Bistriceanu Pantelimon, Corina: *Economia familial***,** lucrare în curs de apariţie, acceptată spre publicare
7. Pufan, C.: *Probleme de surdo-psihologie,* vol.1,1972, Bucureşti: Ed. Didactică şi Pedagogică, pp. 35-36, 41-51,162 –176
8. Rada, Cornelia: *Valori identitare ale familiei româneşti contemporane în contextul globalizării. O abordare antropologică (Identitary Values of the Contemporary Romanian Family in the Framework of the Globalization. An Anthropological Approach),* 2013, Bucureşti: Editura Muzeului Naţional al Literaturii Române, 354 pp.
9. Tytherleigh, M. Y., Jacobs, P. A., Webb, C., Ricketts, C., Cooper, C.L.: *Gender, health and stress in english university staff – exposure or vulnerability? Applied Psychology: An International Review*, 2007; 56 (2): 267 – 287.

O PERSPECTIVĂ ANTROPOLOGICĂ DIHOTOMICĂ ASUPRA CONCEPTULUI „MUNCĂ": MUNCĂ -„FACERE", MUNCĂ-„LUCRARE", MUNCĂ - „CREAȚIE".

(Munca/lucrarea, facerea, creația – fundamentul Civilizației umanității - proiecția acestor sintagme în Istoria civilizației populare românești).

Corneliu Ioan BUCUR[1]

Motto :
„Dacă muncești, ești muncit, dacă lucrezi, produci".
(Constantin Noica)

1. Din perspectiva istoricității Culturii și Civilizației, într-o „cheie" antropologic-culturală, „munca" ne apare ca fiind ingredientul obscur, subordonat și obedient al efortului fizic, anonim, stereotip și epuizant, din cadrul procesului cultural-istoric al „făuririi Civilizației" (Verde Gordon Chlide) - concept definit, în esență, drept „cultura in actu" (Miguel de Unamuno) sau „expresia materială a Culturii" (I. Tănase).

Pentru a realiza o retrospectivă semnificativă a rolului și semnificației „muncii", de-alungul istoriei multimilenare a civilizației populare făurită în spațiul țării noastre, singurul demers logic și argumentativ rămâne acela al unui excurs documentat în sfera Istoriei Culturii și Civilizației populare românești.

O imagine cât mai fidelă asupra raporturilor organice și armonios-integratoare dintre Cultură și Civilizație, ne-o evocă superba metaforă a lui Simeon Mehedinți, a celor două fețe ale frunzei : cea „uranică", orientată spre pământ – care evidențiază, prin nervurile sale proeminente, „armătura Civilizației", respectiv partea superioară, „celest-solară" (orientată spre cer și soare), netedă și strălucitoare – ilustrând valorile spirituale, ale Culturii, absolut inalienabile și inseparabile.

Procedând, strict metodic și exemplificativ, la o circumscriere sintetică a procesului multimilenar al făuririi Civilizației populare, analizat la scara întregii umanități, în general, sau la cea particulară, a istoriei poporului român, vom identifica drept „firul roșu" al întregii experiențe creatoare și productive - indiferent de popoare și etnii, indiferent de epoca istorică a evoluției aceluiași popor, cu antecesorii săi etno-genetici, indiferent de orizontul lor geografic, de condițiile de mediu (și acestea, foarte importante pentru aspectul general al civilizației tradiționale/preindustriale) - a fiecărui popor/etnii : **progresul tehnic și tehnologic, procesual, procedural și instrumental, condiderat ca fiind *„însuși urzeala istoriei"*** (același V.G. Childe) – drept cel mai direct și expresiv indicator material al progresului istoric, în general, al „câștigurilor/achizițiilor culturale", în particular.

Bazându-ne pe o asemenea perspectivă cultural-istorică, nu putem vorbi despre „istoria muncii" la un popor (reducând, în acest caz, întreg procesul, la cel al efortului

1 Universitatea Lucian Blaga, Sibiu; cercetător științific I, conducător de doctorat, prof. univ. dr.

său fizic, lucrativ şi direct productiv), ci doar despre „istoria civilizaţiei" sale, în perspectivă diacronică majoră (din preistorie şi până astăzi), „cheia" întregului nostru demers fiind cea a progresiei sale culturale, epocă de epocă, raportate deopotrivă la procesele distincte ale **Invenţiei şi Difuziunii,** ceeea ce presupune „deschiderea evantaiului" spre absolut toate momentele de progres tehnic şi cultural, în contextul istoric particular al tuturor contactelor sau convieţuirilor – superficiale sau durabile – interferenţelor, suprapunerilor sau influenţelor interetnice dintre popoarele şi etniile din spaţiul euro-asiatic, care evidenţiază, aşadar, chiar şi raporturi intercontinentale (eur-asiatice, până în secolele XVI-XVII, euro-asiato-americane, după efectele produse de „marile descoperiri geografice", din secolele XV şi XVI).

2. Având beneficiul cercetării şi publicării (într-o premieră absolută, în Etnologia europeană), a valorosului/absolut unicului „sistem taxonomic general" al instalaţiilor populare tradiţionale/preindustriale din Civilizaţia tehnică tradiţională a poporului român (constând din cele peste 400 de categorii tehnologice, tipuri mecanice şi energetice, subtipuri şi variante tipologice - într-o completitudine de sistem care impresionează prin bogăţia uluitoare, prin variabilitatea tehnologică şi prin unicitatea sa de ansamblu), ne vom opri, în demonstrarea tezei noastre - ocazionat de această participare la o sesiune ştiinţifică având această constrângere tematică - la un singur exponat/instalaţie din cele peste 400 - dar, indiscutabil, cel mai demonstrativ, cel al **morii,** în cele două ipostaze radicale :

- **moara de mână pentru zdrobit cerealele** aparţinând, **categoriei uneltelor** - apărută în neolitic şi prezentă într-o continuitate funcţională multimilenară, absolut impresionantă, fără nici un fel de discontinuităţi, până în prezent, străbătând toate epocile istorice şi cunoscând relativ puţine elemente de progres tehnic, respectiv
- **morile hidraulice, eoliene sau cu tracţiune animală** (cu angrenaje de transmisie de mari dimensiuni), aparţinând categoriei **instalaţiilor mecanice superioare, cu un sistem structural tripartit** – apărute simbolic în antichitatea orientală şi perfecţionate în cadrul Imperiului Roman (dar limitate, *illo tempore,* doar la categoria morilor de cereale).

Noua categorie de instalaţii (atât de „rar întâlnite", în antichitatea Imperial-romană, cum subliniază, în mod expres, chiar Vitruviu!), constituie un sistem mecanic şi energetic superior, anticipat de rarisimele instalaţii de măcinat grânele, existente în Imperiul Roman şi denumite, tocmai spre a fi deosebite de toate celelalte „mecanisme simple, de utilitate cotidiană" – confor aceluiaş autor - ***„machina"*** (de unde şi termenul *„a măcina"*, având sensul propriu de *„a da la maşină"*), generalizate abia din secolele IX-X, în Imperiul Carolingian, şi difuzate, începând cu secolele XIII-XIV, în toată Europa, odată cu **utilizarea axului cu came, la totalitatea instalaţiilor mecanice de prelucrat cele mai diverse materii prime, prin batere** (cea ce a însemnat transformarea mişcării circular-continue a roţilor de apă, în mişcări alternative, în plan vertical sau al mişcării pendulului a sistemelor mecanice

de tip „ciocane", „săgeți", „maie"), cu un randament superior utilizării lor manuale, practicată de sute sau mii de ani.

Inițial, principiul axului cu came (inventat încă din secolul al II-lea în. Hr., de către Heron din Alexandria, dar neutilizat, timp de mai bine de 1200 de ani decât la mecanisme ludice) s-a aplicat şi la tăierea arborilor (la fierăstraie mecanice) - aşa cum ne-o demonstrează Carnetele lui Villard de Honnecourt, de la 1240 - dar eşecul său, aici, a condus la necesitatea inventării unui alt sistem de transformare a mişcării circulare într-una discontinuu-lineare, la jumătatea secolului XIV (acesta fiind **biela-manivelă,** prin combinația inteligentă dintre o pedală şi o manivelă), generalizat rapid în toată Europa.

Introducerea acestor adevărate **„industrii feudale"**, în economia celor trei țări româneşti (Ardealul având un avans de câteva decenii asupra celorlalte două țări române datorită integrării spațiului intracarpatic în sfera de influență cultural-occidentală, începând din momentul cuceririi sale de către Regatul Ungariei şi organizării administrativ-economice după modelul comitatelor din Regat şi al feudelor occidentale - cu excepția „pământului Regelui", numit în documentele cancelariei latineşti, „*Fundus Regius*") a reprezentat, în fapt, expresia unui proces eucronic-european, acela al integrării, *de facto,*a economiei lor în cadrul marelui proces şi fenomen socio-tehnic al **Revoluției Tehnice Medievale.** În timp ce, în Occident, toate aceste industrii au avut, încă de la început, caracterul unor **monopoluri feudale,** la noi, în afara feudelor laice şi eclesiatice, a oraşelkor şi târgurilor – beneficiare ale privilegiilor regale sau voivodale, noile industrii hidraulice apar şi se dezvoiltă, chiar incredibil de mult, şi în cadrul obştilşor țărăneşti libere, de pe teritoriul acelui Fundus Regius, în Ardeal, ca şi în regiunile moşneneşti şi răzeseşti submontane din spațiul extracarpatic („din Dorohoi şi până în Vârciorova" – cum o demonstra marele medievist David Prodan), ca o expresie a accesului neîngrădit la tehnologii de vârf continental, din partea iscusiților şi măieştrilor/dibacilor constructori şi utilizatori ai acestora din satele libere româneşti.

Caracterul de **Revoluție tehnică medievală** (demonstrat, printre cei dintâi, de Marc Bloch, Bertrand Gille, Maurice Daumas ş.a.), argumentat, monografic, şi în ample sinteze continentale, ulterior, de istorici precum Jaqcues le Goff, Jean Gimpelle ş.a) a constat din performanța înlocuirii, cu rezultate spectaculoase în materie de randament, a **„sistemului om-unealtă"** (şi aici ne găsim în fața procesului muncii brute, a efortului fizic epuizant şi distructiv în plan psihic) cu **„sistemul om – maşină" (**sistem care îl eliberează pe om din calitatea „subiectului actului munciii", conferindu-i calitatea de „hommo faber" inteligent şi creativ, creatorul maşinilor/ instalațiilor şi exploatatorul acestora). Acest prim proces revoluționar din istoria Civilizației umanității a marcat începutul **erei mecanizării"**, care a continuat, peste un mileniu, cu **„era automatizării" ,** la rândul ei finalizată cu **„era robotizării",** în plin proces de desfăşurare.

Analizând acesat prim proces istoric al începutului mecanizării proceselor industriale, realizăm că transformarea energiilor naturale (a apei, a vântului şi a animalelor de tracțiune) nu a fost posibilă decât prin introducertea şi apoi

generalizarea **sistemelor clasice de transmisie,** inventate de marii mecanicieni ai Epocii elenistice **(roțile dințate şi axul cu came),** completate apoi, de invențiile şi aplicațiile generale ale noilor sisteme de transmisie (**biela-manivelă şi cureaua de transmisie).**

Efectele produse de această **a doua mare revoluție mecanică din istoria omenirii** (prima fiind cea a introducerii mişcării rotative la instalațile mecanice simple, precum : roate olarului, strungul lemnarului, roate de tors, etc.), iar următoarea, cea de a treia, fiind **Revoluția tehnică modernă, a introducerii energiei aburului, urmată de inventarea maşinilor cu multiple sisteme mecanice** (precum **războiul mecanic de țesut),** începută în Anglia secolului XVIII), a constat din expansiunea noilor tehnologii în absolut toate domeniile „industriilor prelucrătoare", ceeea ce a generat apariția **morilor de cereale, a morilor „de postav" (pivele)** sau **„de straie" (dârstele), a morilor „de ulei", „de scoarță", „de scânduri", „de piatră" (sau „de minereuri"), a morilor de fier (ciocanele hidraulice),** iar ceva mai târziu, a **morilor „de hârtie", „de praf de puşcă", „de sticlă",** etc. (evident, sensul medieval şi apoi, modern al termenului de ***„moară"*** evoluând spre acela de manufactură sau chiar de fabrică).

Dincolo de toate aspectele tehnice şi tehnologice, în evoluția tuturor acestor sisteme ale instrumentarului tehnic tradițional /preindustrial, ceea ce considerăm a fi mult mai important şi semnificativ este contextul geo-etno-cultural al **apariției invențiilor** - care au marcat marile praguri ale progresului istoric european şi universal, urmate de **momentul difuzării lor** - cel mai adeseori, mult mai important decât întâiul moment, prin efectul lor structural-sistemic (acela de a produce modificări structurale în evoluția societăților, aşa cum sugerează reputatul istoric francez, Jacques le Goff).

În toate aceste cazuri, Cultura precumpăneşte şi anticipează evoluția artefactelor Civilizației, condiționându-le pe acestea, amândouă, deopotrivă şi dimpreună, reducând, tot mai pronunțat, efortul fizic brut, deci excedând asupra **„muncii"**.

3. Analizând cele mai semnificative transformări apărute în contextul formării, printr-o evoluție multimilenară, a **sistemului mulinologic național** (România deține un **patrimoniu mulinologic** de o bogăție, diversitate şi completitudine categorială, tipologică şi trehnic-constructivă unică pe plan mondial), favorizată de **fertilitatea solului şi de excelentele condiții pedo-climatice** (cultivarea plantelor cerealiere încă din preistorie a condus la dezvoltarea unei civilizații sedentare, predominant agro-pastorale), apoi, de **poziția geostrategică a spațiului carpato-dunărano-pontic,** din perspectivă culturală - în locul de întâlnire/confluență, interferență şi inter-influențare a celor mai importante arii culturale din sfera Orientului - prin Balcani, şi Occidentului - prin Centrul Europei, din cea a Răsăritului - prin spațiul moldo-rus, şi a Asiei - prin „poarta" Mării Negre, şi nicidecum pe ultimul loc, ca importanță, de **sistemul său cultural deschis şi receptiv, bazat pe caracterul permeabil şi integrator al civilizației populare, tradiționale** - care a facilitat repetatele asimilări şi integrări, în structurile propriului sistem de valori, a numeroaselor invenții

mulinologice, produse timp de milenii, în toată lumea, cel mai ilustrativ exemplu constituindu-l cuprinderea, în limitele propriului sistem mulinologic, a tuturor tipurilor de mori utilizate la prelucrarea celor mai felurite materii prime şi produse agricole, textile, lemnoase, miniere, feroase, etc., inventate sau perfecționate timp de peste două milenii, pe plan euro-asiatic - indiferent de sursele de energie, de sistemele constructive, de mecanismele de amplificare a mişcării inițiale de rotație (cu excepția - justificată de dispariția sa prematură - morii de vânt cu roata orizontală, atestată documentar-istoric, de surse scrise datând din secolul VIII, în Podişul Seghestanului) - dovadă explicită colecția de mori a Muzeului Civilizației Populare Tradiționale „Astra" din Dumbrava Sibiului, formată între anii 1963 – 2009 – vom înțelege, cel mai bine, raționamentul potrivit căruia, întreaga istorie a Civilizației popoarelor lumii (şi, deci, şi a poporului român) este, înainte de toate, o istorie a Culturii şi Civilizației universale şi nicidecum, una „a muncii".

Dacă ar fi să reducem la esența lor, cele mai importante invenții care au revoluționat, de-alungul preistoriei şi istoriei omenirii, sistemul instrumental mulinologic, pe plan euro-asiatic, le-am aminti pe următoarele :

3.1. perfecționarea morilor de mână neolitice, cu acțiune lineară (de dute-vino) prin introducerea „lespezilor palmate", în locul „bulgărului-frecător" - prin care se majorează suprafața de frecare - deci randamentul zdrobirii grăunțelor - fiind posibilă şi lucrarea „la două mâini" (pe o „moară dublă"), de unde şi dublarea cantității de boabe zdrobite (caz depistat în primul „bordei-moară" specializat, datând din epoca neolitică şi descoperit de Nicolae Harțuche, la Medgidia, în Dobrogea);

3.2. inventarea şi expansiunea „morii paralelipipedice", de mari dimensiuni, acționată - prin intermediul unei pârghii fixate în orificiile dispuse simetric, de o parte și alta a „coşului de grăunțe" adâncit, prizmatic, pe partea superioară a pietrei de moară mobile - acționată cu ambele mâini (invenție apărută în spațiul Greciei antice, în secolul VII în. Hr. şi răspândită în întreg spațiul egeean şi mediteraneean, în secolele VI-IV în. Hr.), inclusiv în cetățile greceşti din Dobrogea şi în sudul Moldovei);

3.3. inventarea morilor de mână rotative, în epoca Latene, cunoscute fiind trei variante stilistice : **a) morile celtice** (cu un profil conic mai mult sugerat şi având suprafața de contact dintre „*meta*" (piatra inferioară, stabilă) şi „*catilus*"(piatra superioară, mobilă), aproape plată; **b) morile dacice (**cu un profil tron-conic puternic accentuat, atât în exterior, cât şi în interior, coşul pentru grăunțe, treflat, fiind şi el profund, conic) şi **c) morile romane** - după care sunt executate şi **morile daco-romane** - având o conicitate mult aplatizată, şi drept consecință - pentru a se evita deplasarea excentrică a pietrei superioare, în timpul mişcării de rotație - introdus un **„sistem metalic de centrare a pietrelor"** constând din fixarea, prin cimentare, a unui **ax metalic** în vârful conului „metei", acesta pătrunzând, prin orificiul central în interiorul uinei **„scoabe metalice",** având „picioruşele" sale cimentate, în mod simetric egal, de o parte şi alta a orificiului „catilusului", prin care se alimentează cu boabe spațiul dintre pietre. Reducerea

masei litice şi a volumului de piatră, la morile romane, uşurează mult efortul de rotire, economisind energia musculară a celor condamnați la epiuizanta corvoadă a zdrobirii grânelor, utilizând aceste sisteme primitive (operațiune chiar mai solicitantă decât piuarea lor în pivele de lemn cu pilug!).

Explicarea apariției celor trei tipuri etno-culturale ale morilor de mână rotative în Epoca Latene contrazice asertiunea, larg răspândită în literatura noastră arheologică, potrivit căreia, *„morile rotative au fost introduce în spațiul Daciei intracarpatice, în secolul al IV-lea în. Hr., de către celți"*. În opinia noastră, la începutul epocii Latene, în această parte a Europei, a apărut şi a proliferat marea invenţie a epocii, constând din **aplicarea mişcării circulare la primele „mecanisme simple"** - cum le numea arhitectul roman Vitruvius, în celebra sa operă „*"De Archytectura*"- fiecare popor antic, dintre cele amintite exectându-şi propriul „prototip", în temeiul propriei experiențe tehnice;

3.4. introducerea „tijei-distanțier" (generalizată în limba română, din limba slavă, prin termenul ***„pârpăriță"***) - ceeea ce nu sugerează, nicidecum, că am fi preluat de la slavi, la venirea lor aici, în secolul al VI-lea, *„râşnița cu pârpăriță"*(ei având, încă, atunci, *„râşnița neolitică, cu frecător"), ci* sugerează că generalizarea acestui tip superior de moară de mână a avut loc abia după înfăptuirea sintezei etno-culturale proto-româno-slave, în secolul VIII sau chiar IX (perioadă din care datează, credem, şi preluarea termenului slav de *„râşniță"*, extins şi generalizat, apoi, în limba română, pentru denumirea „morii de mână").

Cercetările noastre din anul 1980, în stațiunea arheologică Pompei, din Italia, au condus la descoperirea, în premieră europeană, a utilizării de către romani, în epocă (secolul I. d. Hr.), a acestei **invenții revoluționare** (al cărei efect principal a fost acela al reglării spațiului dintre cele două pietre, prin distanțarea/înălțarea graduală a catilus-ului, cu ajutorul unui fluturaş din lemn de esență tare sau din fier, îngropat la baza „metei", ceeea ce a permis reglarea calității făinei), publicată de noi, în premieră, în volumul „Cibiniuim 1981 -83";

3.5. inventarea morilor antice cu tracțiune animală, numite şi **„mori-clepsidră",** după forma pietrelor superioare**, bitron-conice,** de mari dimensiuni (conul superior, răsturnat al „catilus-ului" jucând rolul pasiv, al „coşului de grăunțe", iar conul inferior, acoperind aproape în totalitate „meta" - cu aceeaşi formă conică pronunțată – rolul activ de zdrobire a grăunțelor, prin rotirea monumentalelor pietre bitronconice cu ajutorul unei pârghii fixate într-un orificiu, la mijlocul pietrei superioare, de către un cal sau asin, „înjugat" prin „colierul jugular" la capătul opus al pârghiei). Transmisia mişcării de rotire a animalului la „piatra alergătoare" era directă, prin pârghie, de unde și randamentul scăzut al procesului de sfărâmare a grânelor.

Introduse de mecanicienii romani din perioasda „de aur" a Imperiului, în dotarea marilor „complexe de panificație" (*„pistrinum")*- din care mai făceau parte și uriașele albii pentru frământat aluatul, precum şi cuptoarele de copt pâinea), cele câteva „baterii" de mori cu tracțiune cabalină din dotarea fiecărei „unități tehnologice

complexe", din metropolă şi din marile ortaşe, reprezentau „baza industriei de panificație" a Imperiului sclavagist, în secolele de glorie a acestuia, morile de apă fiind o excepție („*rara avis*");.

3.6. inventarea morilor hidraulice cu roțile de apă orizontale şi transmisia mişcării de rotație direct la piatra mobilă (dispusă orizontal), prin intermediul **arborelui motor („axul roților de apă")** - dispus vertical şi fixat în partea inferioară într-un „rulment axial", din cremene, care facilitează mişcarea de rotație a roții de apă cu axul său vertical. La morile acționate hidraulic ale Antichității întâlnim, începând cu acest tip primitiv, şi o altă importantă invenție, în materie de confecționarea pietrelor de moară : **introducerea pietrelor concav-convexe**, cu o considerabilă „economie de material litic".

Atestate în literatura universală sub denumirea de **„mori greceşti"** (întâia lor atestare documentară provine din Cabira, reşedința regelui Pontului, Mitridade al VI-lea), acestea erau răspândite, suntem pe deplin încredințați, în aceeaşi epocă, pe întreg continentul, deopotrivă în Balcani şi în nordul Dunării (trecând Carpații în zona Hunedoarei, pe Râul Mare), până în Peninsula Scandinavă şi în Britania insulară, ceea ce sugerează simultaneitatea unor centre ale poligenezei sale, în ultimele două secole în. Hr. (ultimele relicve sunt păstrate în muzeele în aer liber din toate țările acestor regiuni).

La noi, au predominat în regiunea sud-carpatică, din Vrancea şi până în Munții Almăjului şi în Clisura Dunării (adesesori, într-un singur sat întâlnind zeci de asemenea instalații, construite şi exploatate în comun de mai multe familii asociate). În zona neromanizată, ele poartă numele tipului de roată mai primitiv (având roțile cu aripi plane), numite **„mori cu făcaie"-** după denumirea dacică a instrumentului preistoric al *făcăului,* având în bucătăria localnicilor funcția modernului mixer), iar în zona romanizată a Daciei, sunt numite **„mori cu ciutură"**, roțile acestora fiind perfecționate prin înlocuirea aripilor drepte (cu o pierdere de energie hidraulică importantă), cu nişte cupe (*cytula,* de unde românescul **ciutură);** având fixate cozile în butucul roților, acestea exploatau, în mod superior, energia jeturilor de apă proiectate în concavitatea profundă a cupelor;

3.7. perfecționarea morilor hidraulice romane („vitruviene") prin introducerea roților verticale, în ambele variante : „cu aripi" şi aducțiune inferioară (care exploatau doar energia cinetică a cursurilor de apă) şi **„cu cupe"şi aducțiune superioară** (care captau şi exxploatau şi energia potențială, a căderilor de apă), a constat din **introducerea angrenajului de roți dințate** (o altă invenție a Şcolii alexandrine, atribuită lui Ctesiphon), din schimbarea pietrelor-clepsidră, cu pietrele concav-convexe, având diametre îântre 600 şi 750 mm şi denumirea acestor instalații cu termenul de „***"machina",*** de unde şi expresia ***„machinare"***(în limba română, ***a măcina").*** . Utilizarea angrenajul roților dințate a avut drept conscință o multiplicare importantă a vitezei de rotație a pietrelor mobile, raportul de multiplicare depinzând de diametrele celor două roți „dințate"/sau „măselate" ale anrenajului, cea superioară, prin dispunerea sa în plan vertical, în unghi de 90 grade, având rolul de schimbare a planului

mişcării şi, totodată, de accelerare a acesteia (numită, la noi, fie **crâng”** (din slavul *krongu* – „cerc”), fie „**”felinar”** (din turcescul *fanar);*

3.8. inventatea „morilor plutitoare”, în anul 537, la Roma, de către generalul bizantin Belizarie (aşa cum ne relatează evenimentul secretarul său de campanie militară purtată împotriva ostrogoților, Procopiu din Caesarea, în a sa narațiune celebră, *„De bello Gotico”,* redactată în anul 555 : goții, distrugând apeductele care alimentau morile de apă cu aducțiune superioară, din cetatea Romei - în interiorul căreia se refugiase armata bizantină, amenințau cu înfometare atât populația Romei, cât şi pe soldații bizantini. Pentru a salva armata şi populația Romei de la moarte prin inaniție, Belizarie a avut ideeea genială să atireze, de podurile Tibrului (apă leneşă, de câmpie), câteva perechi de 2 bărci, legate între ele, între care a instalat o roată cu aripi mai lungi, cu aducțiune inferioară, iar într-una din bărcile pereche, instalația morii propriuzise, adică perechea de pietre pentru măcinat grânele.

„Morile de sub pod” - cum au fost numite multă vreme după invenție - s-au răspândit în toată Europa şi Asia, desprinzându-se apoi de poduri prin ancorarea lor în locurile de vad cu o accelerație naturală a vitezei apei, Ele şi-au perfecționat atât sistemul constructiv, flotant (alături de morile cu o singură roată al căror ax era susținut de 2 bărci plutitoare, au apărut şi morile cu 2 roți, situate de o parte şi alta a unei singure bărci), cât şi sistemul de transmisie, introducându-se „**sistemul cu transmisia în două trepte**. (comparabil cu o „cutie de viteze” a maşinilor moderne), cu scopul de accelerare dublă a mişcării inițiale transmise de roata hidraulică.

La noi în țară, morile plutitoare au „populat” toate marile râuri şi fluviul, fiind întâlnite, sute de ani la rând, sub varii denumiri (ex. „mori pe dubase”, toponimuil „Fişcălie”, în Oltenia, de acolo provine), atât pe Dunăre, cât şi pe toate marile cursuri de ape (Olt, Mureş, Someş, Tisa, Prut, Nistru);

3.9. inventarea în Podişul Seghestanului (Persia, respectiv, Iranul de astăzi), în secolul al VIII -lea**, a morii de vânt cu turbina eoliană dispusă orizontal,** instalată într-un turn, prevăzut cu nişte fante/deschideri, având lungimea „turbinei eoliene”, pentru pătrunderea palelor de vânt care mişcau turbina interioară.

Pătrunderea morilor de vânt eoliene în Europa, cel mai probabil la sfârşitul secolului al XII-lea, este atribuită cavalerilor cruciați francezi (conduşi în cea de a III-a cruciadă de regele Filip al II-lea) şi celor englezi (conduşi de regele Richard Inimă de Leu) - cei germani, conduşi de regele Fridrich Barbarosa, întorcându-se din drum, după moartea prin înec a acestuia, în călătoria sa spre Ierusalim.

Probabilitatea acestei datări este înlesnită de pactul de pace semnat de cruciați, cu Saladin, sultanul Siriei şi Egiptului, singurul moment de acalmie şi colaboare dintre cele două tabere beligerante, de-alungul celor 4 cruciade;

3.1o. perfecționarea morilor de vânt europene (prin scoasterea roții de vânt în exteriorul construcției şi montarea instalației eoliene în plan vertical (ceea ce a avut drept consecință introducerea angrenajului de roți dințate, cu beneficiul accelerării vitezei de rotație a pietrei superioare şi creştere

semnificativă a randamentului) s-a produs în secolele XIII şi XV, iar difuzarea lor continentală, între sec. XV şi XVII. Tipologia lor esenţială a cunoscut, ca principalele tipuri, pe cele trei, prezentate în literatura de specialitate : tipul arhaic, cu un singur nivel, construcţia uşoară din lemn sprijinindu-se pe o structură solidă din lemn de forma unui trepied (**„pe capră") –** tip care apare în primele imagini din Franţa, datând din secolul XIII; tipul „medieval", cu construcţia din lemn, înaltă, pe două nivele, **pivotând în jurul unui ax central, fixat adânc în pămnânt** (**„*proţap*"**) şi tipul **„olandez"**, cu turnuri conice robuste, zidite din piatră sau cărămidă, având doar **cupola cu roata de vânt mobilă**, pentru orientarea sa în direcţia de bătaie a vântului (tipul cel mai perfecţionat).

La noi în ţară, morile de vânt sunt aduse în Donbrogea de către turci (de unde numeroasele denumiriale pieselor componente), fiind atestate, în scris, abia pe la jumătatea secolului XVI, de călătorul sirian Paul de Alep, ele cunoscând, îndeosebi din secolul al XVIII, o expansiune extraordinară (în jurul anului 1900, existau, numai în Dobrogea, cca, 700 de asemenea instalaţii, în Dobrogea).

O reprezentare tipologică completă a morilor de vânt din România există prezervată în Muzeul Civilizaţiei Populare Tradiţionale „Astra" din Dumbrava Sibiului;

3.11. inventarea „morilor cu cai" medievale (foarte posibil în secolul al XIV-lea), deosebite de cele antice prin mai multe „invenţii" : atelarea animalelor de tracţiune (de la 2 la 6 cai) se făcea direct la spiţele radiale ale unei **„roţi măselate",** enorme (diametrul ei depăşea, uneori, 14 -16 metri), ale cărei „măsele", dispuse pe exteriorul obezilor roţii, cuplau, în timpul mişcării de rotaţie în plan orizontal, cu un pinion având un diametrul foarte mic (**„crâng"),** fixat în plan vertical şi acţionând, prin **pârpăriţa** din vârful său, piatra alergătoare a morii, raportul de cuplare dintre cele două piese ale angrenajului variind între 1:40, 1:60 sau chiar mai mare, de unde şi randamentul deosebit al morilor, în pofida „circulaţiei" la pas a cailor, în imensul manej al morii.

Atestate şi prezentate grafic, cu lux de amănunte, în celebrul „***Codex Parisinus*"**-descoperit în arhivele pariziene de către Ion Dumitru Snagov - aceste instalaţii mecanice superioare înlocuiesc greoaiele pietre tip clepsidră ale antichităţii romane, cu perechile de **pietre orizontale, concav-convexe,** cu diametrele de până la 1 metru.

Pe lângă aceste invenţii ale sistemului se transmisie şi a celui mecanic, adevărata invenţie revoluţionară - cu consecinţe uriaşe în toată economia medievală a Europei, atât cea a marilor exploataţii agricole, cât şi în economia transporturilor cu sisteme rulante, la mari distanţe - promovată de „morile cu cai" (şi fără de care era imposibilă tractarea imenselor roţi măselate, cu o construcţie impozantă şi o greutate pe măsura materialului lemnos, de mare duritate, încorporat) – introdusă şi generalizată la aceste mori medievale a fost **hamul cabalin pectoral**, inventat în secolul IX (vezi manuscrisul din Biblioteca din Trier- Germania), care înlocuieşte **colierul cabalin jugular,** utilizat în Antichitate şi în toată societatea eur-asiatică (inclusiv în Imperiul Bizantin), până la începutul mileniului al II-lea.

În România, **morile cu tracțiune animală** (cu cai, cu asini sau cu boi) sunt promovate, inițial, din secolele XV –XVI, în orașele medievale, apoi, treptat, din secolul XIX, și la sate, unde devin foarte frecvente;

3. 12. inventarea „morilor cu alvan”, pe cursul superior al Someșului, în secolul XX, prin montarea unui dispozitiv de pârgjii acționate de un troliu, cu ajutorul cărora, roata imensă a morilor de apă, construite pe sol, lângă apa Someșului, cu axul lor, pe care era montată și roata dințată, era ridicată din râu, toamna târziu, și suspendată astfel, pe toată durata înghețului din iernile foarte reci, spre a le feri de distrugere, primăvara fiind „lăsate” din nou în apă. Acest caz, singular în mulinologia europeană, este o contribuție originală românească la completarea tipologiei universale a morilor de cereale, singurul exemplar salvat, din com. Gârbou (j. Sălaj) găsindu-se tot în colecția celebră a muzeului sibian.

CONCLUZII.

Ajungând la capătul călătoriei noastre prin toată inventica mulinologică euro-asiatică, care acoperă peste 7 milenii (în opera sa, Maria Gimbutas afirmă că spațiul țării noastre a aparținut orizontului formării „Civilizației preistorice a Europei”), putem concluziona cu privire la importanța și prevalența Culturii asupra valorilor și artefactelor Civilizației, a actelor de inventică și creație tehnică originală, asupra efortului anost și epuizant fizic al acționării sistemelor manuale primitive - exclusiv în epoca preistorică, predominant în epoca sclavagistă, extrem de frecvent, încă, în societățile feudale (în cazul iobăgiei și exploatării discreționare a pălmașilor, de pe feudele domnilor de pământ), fenomen social cu puternice reminiscențe în societățile capitaliste, cele care au generat apariția „clasei muncitorești”.

Perspectiva antropologic-culturală și cea filozofică, adoptate de noi în acest succint excurs istorico-etnologic (mă refer, aici la perspectiva revoluționară avansată în premieră științifică universală, în anul 1910, de către George Vâlsan, în definirea originală și avangardistă a „noii științe, Etnografia” - astăzi, Etnologia- conform căreia, aceasta ar fi, raportată la Istorie ***(„povestirea adevărată a întâmplărilor din viața unui popor”)***, ***„însăși istoria culturii <Kulturgesichte> înțeleasă ecolutiv”,*** deschide o perspectivă meritorie, cred, deosebit de interesantă, în abordarea multidisciplinară a conceptului antropologic al „muncii”, ceeea ce nu poate decât să completeze o proiecție holistică, în contextul unei posibile cerectări monografice inrterdisciplinare, despre acest concept, definit de filozofii materialiști clasici (Frideric Engels) ca având o importanță fundamentală antropogenetică.

Bucuria contribuției noastre la prezenta reuniune științifică și dezbatere pe o tematică atât de interesantă și atractivă a fost aceea de a alătura, noianului de informații și argumente în susținerea imaginii poliedrice a conceptului de „muncă”, argumentul constituirii, prin acțiunea cotinuă de „muncă-lucrare”, de „muncă-facere” de „muncă-creație”, a prodigioasei noastre zestre patrimoniale, istorice și etnologice, evaluată din perspectiva atât de necesară, astăzi, a analizei în cheie comparatist-universală, cea a **patrimoniului mulinologic.** Acesta constituie, în plan științific și prin tezaurizarea

şi reprezentarea sa muzeală – printr-o tipologie de o completitudine impresionantă - expresia deopotrivă a stabilității şi continuității multimilenare, dar şi a caracterului fundamental agrarian al civilizației tuturor popoarelor care au constituit, în plan etno-cultural, fondul autohton al Civilizației tradiționale a poporului român, un argument esențial al derulării „procesului muncii" întru făurirea Civilizației noastre populare.

Bogăția şi varietatea impresionantă ale acestui patrimoniu mulinologic este, în acelaşi timp, o dovadă incontestabilă a capacității de creație culturală ((şi tehnică) proprie, dovadă a disponibilității native a poporului român pentru participarea permanentă la dialogul cultural universal, dovadă a capacității sale superioare de asimilare şi integrare organică a tuturor invențiilor şi valorilor difuzate, prin aculturație, din interiorul centrelor culturale superioare, de iradiere continentală sau universală a noilor paradigme culturale, invenții şi artefacte progresiste tehnic, în sfârşit, o dovadă a sistemului cultural deschis şi cooperant, al poporului român, care rămâne calitatea culturală superioară a indivizilor, popoarelor şi civilizațiilor, din toate timpurile şi din întreaga lume.

Civilizația noastră populară, atât de robustă, până în zilele noastre, rămâne – alături de Cultura şi Arta tradițională românească, valoarea sa eponimă, expresia etno-identitară inalienabilă specificului nostru cultural-istoric şi, totodată, contribuția noastră majoră la patrimoniul cultural uiniversal.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Prof. Dr. Corneliu Bucur, *Tratat privind Istoria Civilizației Populare Româneşt, 2 vol., Editura „Astra Museum", Sibiu, 2004*

2. Prof. Dr. Corneliu Bucur, *Tratat de Etno-muzeologie, 2 vol.,* Editura „Astra Museum", Sibiu, 2004.

3. Corneliu Bucur, *Muzeul Civilizației Populare Tradiționale „ASTRA"(Dumbrava Sibiului). Catalog,* Editura „Astra Museum", Sibiu, 2007.

4. Prof.Dr. Corneliu Bucur, *Patrimoniul Tehnic Tradițional(Preindustrial) din România,* E¤ditura „Astra Museum", Sibiu, 2009.

5. Gordon Verde Childe, *Făurirea civilizației,* Editura Ştiințifică, Bucureşti, 1966.

6. Pierre Garellei, *Histoire generale du travail,* I, Paris, , 1959.

7. Bertrand Gille, *Le moulina eau, une revolution trchnique medievale,,* în Techniques et Civilisations, III, Paris, 1954.

8. Jean Gimpel, *La revolution industrielle du Moyen Age,* Paris, 1975.

9. Jaques le Goff, *Civilizația occidentului medieval,*Bucureşti, Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1970.

10. Andre Leroi Gourhan, *Evolution et Techniques, Milieu et Techniques,* Paris, 1973.

11. Nicolae Iorga, *Istoria industriilor la români,* Bucureşti, 1927.

12. Friedrich Klemm, *Histoire des techniques,* , Paris, 1966.

13. P. P. Panaitescu, *Introducere la Istoria Culturii Româneşti",* Editura Ştiințifică, Bucureşti, 1969.

14. Giuseppe Sebesta, *La via dei Mulini,* Trento, 1977.

15. Studii și comunicări de Istoria civilizației populare din România, 2 vol, Sibiu, Muzeul Brukenthal, Muzeul Tehnicii Populare, 1981

ORGANIZAREA INTERDISCIPLINARĂ A OFERTELOR DE ÎNVĂȚARE, PREMISĂ A FORMĂRII COMPETENȚELOR LA ȘCOLARII MICI

Diana BUCUȚĂ[1]
Nicoleta SINEA[2]



Complexitatea crescândă a problematicii lumii contemporane, solicitările și provocările acesteia (...) au condus la regândiri, reconsiderări și redimensionări în sfera conceptual-teoretică și în cea acțional-practică a educației[3]. Din acest punct de vedere și curriculumul specific ciclului primar a fost regândit și redirecționat spre unul centrat pe elev, pe formarea de competențe, ca finalitate principală a educației (art. 4 din Legea Educației Naționale).

Ce este **competența** din punct de vedere pedagogic? Este un ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe deprinderi/abilități și aptitudini necesare în situații diferite[4].

În accepțiunea Comisiei Europene, competențele cheie reprezintă un pachet transferabil și multifuncțional de cunoștințe, deprinderi (abilități) și atitudini de care au nevoie toți indivizii pentru împlinirea și dezvoltarea personală, pentru incluziune socială și inserție profesională. Acestea trebuie dezvoltate până la finalizarea educației obligatorii și trebuie să acționeze ca un fundament pentru învățarea în continuare, ca parte a învățării pe tot parcursul vieții[5].

Competențele cheie care stau la baza curriculumului national pentru învățământul primar și care determină profilul de formare a elevului sunt (art. 68, alin. 1 din LEN):

- competențe de comunicare în limba română și în limba maternă (în cazul minorităților naționale);
- competențe de comunicare într-o limbă străină;
- competențe specifice matematicii, științelor și tehnologiei;
- competențe digitale de utilizare a tehnologiei informației ca instrument de învățare și cunoaștere;
- competențe sociale și civice;
- competențe antreprenoriale;
- competențe de sensibilizare și expresie culturală;
- competența de a învăța să înveți.

1 Prof., inspector școlar, Inspectoratul Școlar Județean Sibiu
2 Prof. învățământ primar, Școala Gimnazială nr. 18 Sibiu
3 Ionescu, M., *Instrucție* și educa*ție*, 2007,Arad, Editura Universității de Vest Vasile Goldiș, p.201;
4 Ardelean, A., Mândruț, O. (coord.), *Didactica formării competențelor*, 2012, Arad, Editura Vasile Goldiș University Press, p. 22;
5 Idem, p.206

Ciclurile curriculare aferente acestei perioade a școlarității sunt:

Ciclul curricular al achizițiilor fundamentale	**Ciclul curricular de dezvoltare**
Cuprinde clasa pregătitoare, clasele I şi a II-a şi este caracterizat printr-un curriculum centrat pe elev, pe formare de competențe generale şi specifice.	Cuprinde clasele a III-a - a IV-a, are ca obiectiv major formarea capacităților de bază necesare pentru continuarea studiilor. Din anul şcolar 2015-2016, respectiv 2016-2017 curriculumul va fi centrat pe formare de competențe.
Vizează: • formarea personalității copilului, respectând nivelul și ritmul său de dezvoltare; • înzestrarea copilului cu acele cunoştinţe, capacități și atitudini, care să stimuleze raportarea efectivă și creativă la mediul social și natural; • asimilarea elementelor de bază ale principalelor limbaje convenționale (scris, citit, calcul aritmetic); • stimularea potențialului creativ al copilului, a intuiției și a imaginației acestuia; • formarea motivării pentru învățare, implicare, dezvoltare a sinelui.	Vizează: • dezvoltarea achizițiilor lingvistice și încurajarea folosirii limbii române, a limbii materne și a limbilor străine pentru exprimarea în situații variate de comunicare; • dezvoltarea unei gândiri structurate și a competenței de a aplica în practică rezolvarea de probleme; • familiarizarea cu o abordare pluridisciplinară a domeniilor cunoașterii; • constituirea unui set de valori consonante cu o societate democratică și pluralistă; • încurajarea talentului, a experienței şi a expresiei în diferite forme de artă; • formarea unei atitudini responsabile față de mediu.

E amplu dovedită necesitatea trecerii procesului didactic de la stadiul informării spre cel al formării, de la dobândirea/formarea de cunoştinţe/capacități la formarea de competențe, în vederea dezvoltării unei educații derulată pe tot parcursul vieții. Spre această direcţie se dorește a se îndrepta și noua abordare curriculară specifică primei părți a școlarității, spre un curriculum integrat, bazat pe o abordare tematică. Vorbim de un curriculum în care disciplinele „cooperează" între ele, „sertarele" disciplinare dispar, conceptele abordate sunt în permanentă interconexiune.

Integrarea curriculară presupune interrelaționarea unor elemente care anterior acestei abordări erau abordate individual într-un mod cu totul artificial, cu scopul de a construi un întreg de nivel superior.

Caracteristicile curriculumului integrat sunt:

- punerea în relație a obiectelor de studiu;
- stabilirea de relații între concepte, fenomene şi procese din domenii diferite;
- corelarea rezultatelor învățării cu situațiile din viața cotidiană;

- centrarea pe activități integrate, de tipul proiectelor;
- principiile organizatoare ale curriculumului sunt unitățile tematice, conceptele sau problemele;
- flexibilitatea în gestionarea timpului școlar și în gruparea elevilor;
- maximizarea posibilității utilizării timpului de învățare pentru „împrumuturile" dintr-o arie curriculară spre a fi utilizate ca suport în alta.

În vederea obținerii acestui deziderat activitatea didactică, planificarea, proiectarea și tot procesul didactic se organizează în jurul unor proiecte tematice. Ce este **proiectul tematic?** Este un proiect interdisciplinar, așa cum este și viața, și problemele pe care ni le ridică. De aceea, cel mai puternic argument pentru integrarea curriculumului este chiar faptul că viața nu e împărțită pe discipline.

Cei patru piloni ai învățării integrate sunt considerați a fi:



Fig.1 – Pilonii învățării integrate așa cum sunt regăsiți în literatura de specialitate

Punctele cheie reliefate în orice definiție referitoare la curriculum integrat și învățare integrată sunt prezentate în figura următoare (Fig. 2):

legătura și îmbinarea obiectelor de studiu;	organizarea elevilor și a timpului școlar într-un mod flexibil.	organizarea curriculumului pe concepte, probleme sau unități tematice;
	CURRICULUM INTEGRAT & ÎNVĂȚARE INTEGRATĂ	
activitățile de tip proiect sunt centrale;	relații între concepte, fenomene și procese din domenii diferite;	corelarea obiectivelor curriculare cu situații de viață pe care elevul le poate întâmpina;

Fig.2 – Punctele cheie ale învățării integrate

Pentru asigurarea interdisciplinarității și unității în învățare în ciclul primar (așa cum se practică în prezent în ciclul achizițiilor fundamentale și cum urmează a fi reformat și ciclul de dezvoltare), se optează pentru abordarea unitară prin prisma proiectului tematic, modalitate ce susține abordarea integrată a procesului de predare-învățare-evaluare.



Susținem cu tărie necesitatea predării integrate, pe bază de proiect, întrucât devin esențiale prin această abordare următoarele aspecte:

- angajarea responsabilă a elevului în procesul învățării;
- dezvoltarea relațiilor interpersonale;
- cadrul didactic devine „mediator” al învățării;
- intensificarea relațiilor dintre concepte.

Metoda proiectului presupune:

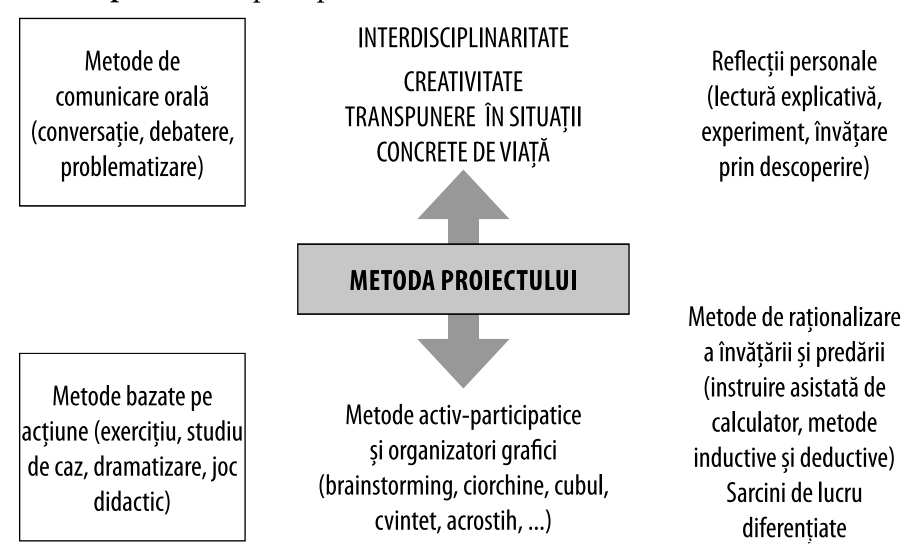


Fig. 3 – Metoda proiectului

Cercetările din domeniul pedagogic și psiho-social arată că metodele bazate pe cooperare au rezultate importante și sunt mult mai bune decât metodele de învățare bazate pe competiție și individualism. În plus, învățarea prin cooperare dezvoltă respectul pentru diversitate, capacitatea de empatie, abilitățile sociale. Dat fiind că între membrii unui grup există și diferențe cognitive, apare conflictul socio-cognitiv, care generează accelerarea învățării. Grupul funcționează mai bine dacă membrii au distribuite roluri, pe care le exercită alternativ. În acest fel, elevii lucrează împreună, în perechi, în grupuri mici pentru a rezolva aceeași problemă, a explora o temă nouă sau a crea idei noi.

De la învățarea pe grupe, la învățarea prin colaborare și până la învățarea prin cooperare, sunt organizate experiențe de învățare altfel decât individul trebuie să parcurgă câteva etape. Dacă în cazul învățării prin colaborare accentul cade pe procesul învățării, în cazul învățării prin cooperare, procesul și produsul sunt în egală măsură importante. Orientarea către realizarea unui produs, ca rezultat al procesului de învățare, atrage după sine dezvoltarea gândirii orientate către scop și, implicit, a sentimentului de responsabilitate individuală și colectivă.

Rezultatele învățării prin cooperare se reliefează prin (fig. 4):

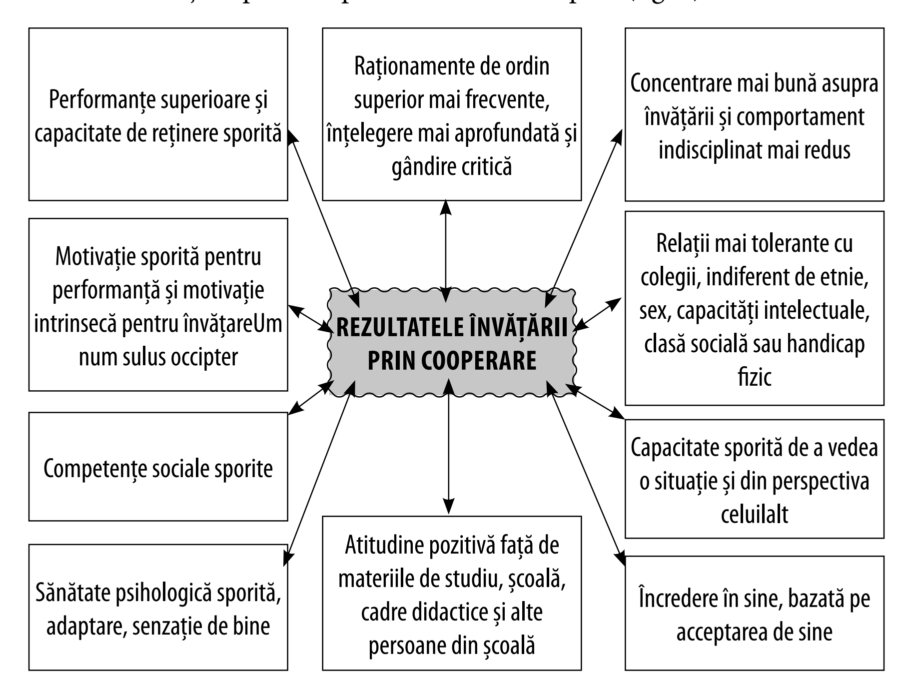


Fig. 4 – Rezultatele învățării prin cooperare

Astfel, introducerea competențelor ca finalități în învățământul primar reprezintă o oportunitate de inovare pedagogică, inovare care se reflectă atât în sfera conceptual teoretică (teorii, programe), cât și în cea aplicativ-practică (abordare curriculară, planificare, proiectare tematică, inovativă și personală), unde cadrul didactic se impune a deveni nu doar un bun practician ci și un bun animator, care îl formează pe elev prin prisma demersurilor didactice ce au la bază problematica vieții contemporane.

În vederea pregătirii elevilor cu adevărat pentru societatea contemporană, şcoala trebuie să pună accentul pe formarea de competenţe transversale şi transferabile, abordare posibil de realizat prin prisma noului curriculum specific ciclului primar.

BIBLIOGRAFIE:

1. Ardelean, A., Mândruţ, O. (coord.), *Didactica formării competenţelor*, 2012, Editura Vasile Goldiș University Press, Arad;
2. Burke Walsh, Kate, *Predarea orientată după necesităţile copilului*, 1999, Iași, Editura Cermi.
3. Ciolan, L., Învăț*area integrată – fundamente pentru un curriculum transdisciplinar,* 2008, Editura Polirom, Iași;
4. Ionescu, M., *Instrucţie şi educaţie*, 2007, Editura Universităţii de Vest Vasile Goldiș, Arad;
5. Moffett, J. cit. în https://www.scribd.com/doc/45100127/PREDAREA-INVATAREA-INTEGRATA;
6. *Suport curs formarea formatorilor*, Universitatea Bucuresti, Facultatea de Psihologie si Ştiintele Educatiei, Departamentul pentru formarea profesorilor, proiect ID 63113, beneficiar MECTS, p. 5
7. *Programele* şcolare *pentru înv*ăţământul primar (2013 – CP, cl. I-II; 2004 - cl. III-IV);
8. *Legea Educaţiei Naţionale* (publicată în Monitorul Oficial la României în data de 10.01.2011;
9. www.isj.hd.edu.ro/phare/2005/doc/cursuri/invatarea_prin_cooperare;
10. http://www.asociatia-profesorilor.ro/predarea-integrata-la-clasele-i-iv.html.

ANTROPOLOGIE ȘI MUNCĂ: ORIGINELE CRITICISMULUI TIMPURIU LA ADRESA SISTEMULUI CAPITALIST

Eugen Ovidiu CHIROVICI[1]

Cea mai durabilă prejudecată care însoțește capitalismul incipient, mai ales datorită marxismului, dar și al unei pleiade de scriitori ne-marxiști bine intenționați, dar lipsiți de cunoștinte istorice și fără apetit pentru studierea statisticilor, este aceea a tristei condiții a bărbaților, femeilor și copiilor, „obligați" să lucreze în fabricile întunecate și să locuiască în aglomerările urbane insalubre din Londra, Liverpool sau Manchester.

Proveniți din mediul urban al înaltei burghezii și având o viziune idilică asupra vieții rurale, acești „observatori" nu au încetat la vremea respectivă să sublinieze diferența între „viata sănătoasă" de la țară, în aer liber, și viața mizerabilă de la oraș, ai cărei martori erau (termenul de „martor" este relativ; există dubii serioase că Marx ar fi intrat în viața lui într-o fabrică).

Cele mai severe critici au plecat din trei direcții.

Prima a fost aceea a cercurilor proprietarilor de pământ, acei *landlords/landowners* cărora noua situație economică nu le era favorabilă. Renta funciară nu ținea pasul cu acumulările noilor „industriași" sau „comercianți" și, raportat la scara societății, ei sărăceau în raport cu cei numiți *capitalowners*.

Mai mult, abolirea *Legii Cerealelor* (suprataxarea importurilor de cereale) în Marea Britanie, în urma presiunilor noii burghezii comerciale și industriale, nu a făcut decât să le înrăutațească situația. Aceștia nu vor obosi să deplângă, timp de câteva decenii, starea deplorabilă a muncitorimii, pe care o comparau cu decenta și împlinirea imaginare ale lucrătorilor agricoli.

Al doilea val de critici și de nemulțumiri a venit de la cei care împărtășeau viziunile cluburilor în care s-a copt *Marea Revoluție* franceză.

Aceștia erau convinși că spulberarea ordinii existente urma să însemne acea „întoarcere la natură" lăudată de Jean-Jacques Rousseau, la societatea antică, menită, treptat, să consacre un fel de paradis terestru. Dacă era limpede pentru ei că omul se naște bun de la natură, dar societatea nedreaptă îl pervertește și-i deturnează existența de la măreața mântuire ontologică – alta decât cea promisă până atunci de preoți – atunci era la fel de limpede că urbanismul și industrializarea accelerează această pervertire, în comparație cu traiul tradițional rural.

La țară, lucrătorul agricol trăia cu frica lui Dumnezeu, se căsătorea timpuriu, își fortifica organismul prin munca ogorului, își îngrijea cu dragoste progeniturile și era ferit de ispitele sordide ale orasului, care erau mai ales bordelul și cârciuma.

1 Phd, MD, HPfD, m.o. Academia Oamenilor de Știință, România

Dar aceasta era o atitudine filozofică și politică și mai deloc una economică, adică una care să țină de realitatea în care trăia *efectiv* lucrătorul agricol.

Satele din Anglia, Franța sau Germania nu erau nici pe departe niște oaze de pioșenie și sănătate fizică și mentală. Erau sate ale superstițiilor medievale, ale productivității scăzute – perioadele de foamete cruntă alternau cu cele de relativă îndestulare – ale unei mortatilități infantile înspăimântătoare, datorată lipsei cvasitotale de asistență medicală și ale unui conservatorism sălbatic, care privea cu suspiciune dorința de schimbare a condiției proprii.

În fapt, toate statisticile demonstrează fără putință de tăgadă că lucrătorul industrial al primei jumătăți a secolului al XlX-lea trăia semnificativ mai bine decât lucrătorul agricol al perioadei anterioare sau contemporan lui.

Unul dintre argumentele aduse în favoarea „tezei" lor de observatorii care plângeau de mila muncitorilor era și acela al deselor lor revolte împotriva patronilor, în vreme ce țăranii, nu-i așa, nu se răsculaseră decât foarte rar.

Argumentul era în mod evident fals: țăranii nu se răsculau nu pentru că o duceau suficient de bine, ci pentru că această noțiune le era oarecum străină, ei fiind obișnuiți și educați să-și îndure condiția, condiție ce corespundea *Ordinii lui Dumnezeu*. Muncitorul urban, stăpân al propriei sale forțe de muncă, fără de care patronul nu era decât proprietarul unor mașinării fără valoare, era mult mai emancipat și mai conștient de importanța lui. Un țăran răsculat era un țăran care murea oricum de foame după ce jefuia silozurile latifundiarilor. Un muncitor nemulțumit era unul care putea pur și simplu să plece la un alt patron.

În fine, un al treilea val de critici a plecat de la cei care, treptat, vor forma *stânga politică*, stângă ce își va extrage doctrina mai ales din scrierile lui Marx și Engles, și care erau mai degrabă urmașii fracțiunii iacobine extreme din anii Revoluției Franceze.

Aceștia erau dezamăgiți că revoluția din Franța, care stârnise măcar la începutul ei ample simpatii în Europa intelectuală, nu făcuse altceva, în esență, decât să aducă burghezia în prim-planul istoriei.

Aristocratul își păstrase – măcar teoretic – un aer de măreție și de cavalerism în inconștientul popular. Nu era cazul burghezului, privit ca un individ croit pe îmbogățire cu orice preț, lipsit de valori filozofice și morale, gata să exploateze munca semenilor pentru a-și umple cuferele cu bogății, deloc legitimate încă pe scara istoriei. Această imagine a „capitalistului" rapace s-a dovedit uimitor de rezistentă (partial, poate, pentru că ea nu a făcut altceva decât să înlocuiască rapid clișeul consacrat în a doua jumătate a secolului al XVlll-lea împotriva aristocratului cu unul nou, antiburghez).

În plus, o asemenea atitudine hipercritică avea un ecou larg în public măcar din două motive.

Primul era acela al precarității *reale* a condițiilor în care trăiau și munceau lucrătorii industriali în primele decenii ale industrializării (atenție, asta privind aceste condiții nu în comparație cu cele ale lucrătorilor agricoli, ci cu cele ale micii burghezii urbane de până atunci).

Al doilea era provocat de șocului urbanismului; populația orașelor industriale crește într-un ritm nemaiîntâlnit, iar populația stabilă a acestor orașe, care nu știuse cum trăiau cei de la țară, dar vedea cum trăia proletariatul urban, se cutremura de mila acestuia. Drama țăranului sărac se consumase timp de secole în bordeiul său, departe de ochii publicului larg. „Drama” muncitorului sărac se desfășura în văzul tuturor.

Constructurii de locuințe din Anglia – acei *jerry-builders* care vor deveni sinonimi cu lăcomia capitalistă – neavând mulți bani, dar confruntându-se cu lipsa acută de case, vor construi repede și prost, fără acces la facilitățile curente, ca apă și canal. Condițiile din cartierele „muncitorești” vor fi de natură să-i revolte pe cei care treceau pe-acolo și asta până la începutul secolului al XX-lea.

Hainele de bumbac (mai ieftine) și care le vor înlocui pe cele din in sau din lână, vor deveni ele însele o „dovadă” a decăderii foștilor țărani, ca și cum până atunci aceștia ar fi fost cocheți și bine îmbrăcați.

*

Un alt mit durabil care s-a născut atunci a fost acela al copiilor și femeilor obligați/obligate să muncească ore-n șir în fabrici, pentru câțiva bănuți. Imaginea bietului Oliver Twist a prins formă dintr-o asemenea privire ultragiată și pioasă pe care oamenii milostivi ai timpului o aruncau asupra acestor nou-veniți în mediul urban.

Este uimitor cât de rapid se nasc clișeele și cât de puțină istorie știu cei care le consacră, împachetate uneori în false argumente, o selecție politică tezistă a evenimentelor anterioare și o ignorare cu discreție a evidenței.

Femeile și copiii care veneau la oraș pentru a munci nu veneau dintr-un mediu în care se lăfăiseră în poienite însorite, în vreme ce harnicul lor soț și tată muncea pe ogor.

Dimpotrivă, ei veneau dintr-un mediu în care munca brută și dură era executată de toți membrii familiei, fără excepție, și asta de la cele mai fragede vârste. Copiii de doisprezece ani care munceau în fabrică inspirau milă. Dar merită să ne întrebăm de ce copiii de șapte-opt ani care munceau pe câmp zi-lumină nu inspiraseră același sentiment.

Femeile care munceau în filaturile de bumbac, discriminate și mai prost plătite decât bărbații, îmbrăcate în rochii ieftine din stambă, nu erau de invidiat. Dar erau mai curate, mai odihnite și mai fericite decât țărăncile muritoare de foame, spetite de muncă și complet depedente de soți.

La țară, pentru măritiș era necesară zestrea. Zestrea însemna pământ, deci o fărâmițare a proprietății, așadar nașterea unei fete era socotită aproape un blestem. (În unele zone din Balcani și din Europa de est obiceiul uciderii nou-născuților de sex feminin s-a păstrat până la jumătatea secolului al XlX-lea; a se vedea exemplul Greciei). Această distincție barbară s-a diminuat considerabil odată cu industrializarea, pentru că o femeie era capabilă să-și câștige traiul, aproape la fel ca un bărbat, iar ideea de zestre va rămâne una mai mult simbolică pentru alte câteva decenii.

Filatura de bumbac va fi sămânța emancipării femeilor și nu este întâmplător faptul că mișcările *sufragetelor* vor dobândi cea mai mare amplitudine exact în țările cele mai industrializate, adică Anglia și SUA.

În plus, dispare treptat mitul femeii ca ființă inferioară, destinată strict reproducerii, adânc implementat de feudalism. Femeia se va dovedi capabilă de învătare și performanță, cu nimic inferioară bărbatului din acest punct de vedere (sigur, va fi necesar Marele Război, cu ampla sa mobilizare a femeilor pe piața forței de muncă, pentru ca acest mit să dispară aproape complet).

Femeia din fabrică, cea care avea un venit fix, era mult mai capabilă să-și hotărască propriul destin decât femeia lucrătoare agricolă, care nu avea nicio șansă în această privință: aproape o copilă, era căsătorită prin voința părinților și își petrecea viața născând și muncind.

La fel mergeau lucrurile în privința copiilor.

La țară, aceștia își începeau munca la vârsta de șapte-opt ani și rareori mergeau la școală. Setul lor de cunoștințe se rezuma la cele agricole, moștenite de la părinții și bunicii lor. Șansele de a-și depăși condiția erau nule, iar singurul mijloc de a-și ridica standardul material era căsătoria cu o persoană mai bogată (în cazul în care erau băieți).

Copilaria nu era privită ca un univers în sine; țâncii erau tratați pur și simplu ca niște adulți în miniatură, mai slabi din punct de vedere fizic și mai reduși din punct de vedere mental. Munca la câmp, la pădure sau la îngrijirea animalelor era atât de dură, încât la începuturile industrializării erau trimiși în manufacturi doar acei copii socotiți prea plăpânzi pentru a-i face față.

Copilul murdar de funingine din fabrică provoca o naturală compasiune. Dar copilul murdar și subnutrit de pe ogor nu provocase aceeași compasiune, pentru că fusese invizibil pentru istorie pe tot parcursul feudalismului, iar mai apoi existența lui va fi puternic idealizată de criticii capitalismului, pentru a provoca necesarul contrast cu situația din secolul al XlX-lea. Nimeni nu putea să compare situația mortalității infantile din secolul al XVll-lea, de pildă, cu aceea din secolul al XlX-lea, pentru simplul motiv că nu existau datele necesare pentru epoca anterioară secolului al XVlll-lea (nu există nici astăzi). Datele existente sunt suficient de plăpânde pentru a fi transformate într-un lut moale și modelabil de oricine vrea să „demonstreze” orice.

Casele ieftine grupate în mahalale insalubre – consacrate ca un clișeu atunci când se analizează situația muncitorilor manufacturieri din secolul al XlX-lea – erau, fără îndoială, de natură să nască o îndreptățită compasiune și o necesară revoltă intelectuală. Dar moraliști ai secolului al XVlll-lea, ca Defoe sau Madeville, nu se arătaseră deloc cutremurați de imaginea bordeiului țărănesc, populat cu oameni care trăiseră în el secole întregi, alături de animalele de muncă.

Abia intelectualii secolului al XlX, deja puternic impregnați de generoasele idei ale *Declarației Drepturilor Omului* „văd” situația de fapt și o văd, firește, pe cea din jurul lor și nu pe aceea din secolele anterioare. Intelectualul secolului al XlX-lea este uimitor de critic tocmai pentru că își găsește pentru prima oară în istorie, pe scara

largă, ceea ce astăzi numim *libertate de expresie* și trăiește o adevărată voluptate a criticii. Intelectualul secolelor anterioare, dependent material de aristocrație și înfricoșat de valurile succesive de teroare ale bisericii, nu își permisese niciodată o asemenea atitudine.

Cuprins de voluptate, acel intelectual nu a săpat suficient la rădăcina lucrurilor și nici nu a comparat în mod real situația de facto cu aceea anterioară. Nu i-a trecut prin cap, de pildă, să realizeze legătura evidentă între *taxa pe fereastră* introdusă în Marea Britanie (impozitarea se făcea după numărul ferestrelor unui imobil, așa că se construiau imobile întunecate, cu cât mai puține ferestre), și aspectul nesănătos al cartierelor muncitorești.

Nu vedea nici legătura între presiunea pe care o exercita exodul masiv de la țară spre oraș și criza implicită de locuințe în orașele mari, sau între taxele (accizele) consistente percepute pentru materialele de contrucții și prețul locuințelor.

Toate acestea păreau „detalii" nesemnificative în raport cu „marele tablou" al unei burghezii rapace, lipsite de valori morale și nepăsătoare cu privire la soarta muncitorimii urbane.

*

Lunga perioada de pace care a urmat războaielor napoleoniene, de aproape un secol – Războiul Crimeei (1850-1852) și Războiul franco-prusac (1870), de pildă, nu au afectat Europa în ansamblul ei – a condus nu doar la solidificarea noului sistem (numit acum definitiv de economisti ca *industrial*) și la edificarea burgheziei antreprenoriale ca și clasă dominantă, dinamitând ceea ce mai rămăsese din aristocrație, ci și la o la fel de severă solidificare a criticismului la adresa acestui sistem și a exponentei sale principale, burghezia pe care o menționam mai sus.

Pare uimitor astăzi că foarte puțini observatori de atunci au fost dispuși să vadă enormele progrese științifice ale epocii, îmbunătățirea evidentă a nivelului de trai a celei mai mari părți a populației, progresele din medicină și consacrarea ideii de *sănătate publică* (deloc întâmplător, maladiile perene ale Evului Mediu, ciuma și holera, dispar treptat abia atunci în mediul urban vest-european), vastele cunoștințe despre lume, care devin un bun comun prin răspândirea alfabetizării și dezvoltarea tiparului (mai ales a presei). În schimb, o intelectualitate tot mai gălăgioasă și mai politizată pare oricând dispusă să formuleze opinii critice la adresa „capitalismului", deseori înțeles într-un mod mai mult decât confuz, așa cum scriam mai sus.

Viziunea apocalipică a lui Karl Marx despre devenirea și inevitabila extincție finală a capitalismului nu a apărut din neant.

Filozoful german nici măcar nu era un vajnic înotător contra curentului dominant al gândirii în epoca lui de formare. Mai ales mediile istorice germane, inițial mai înapoiate din punctul de vedere al noului val al economiei decât rivalele sale din nord, își făceau un titlu de glorie din a vizita Anglia și de a scrie mai apoi despre impresiile devastatoare cu care se întorceau din țara care devine „Imperiul în care soarele nu apune niciodată" și care poseda coloniile la care Germania nu avea acces.

Naționalismul german (care va conduce printr-o excrescență „social-natională” la nazism) își făcuse apariția, după ce se născuse în aburii romantici ai *Sturm und Drang*-ului de la finele secolului al XVlll-lea și începutul secolului al XlX-lea, mișcare ce dăduse de altfel tonul romantismului european.

Era acel naționalism care – în așteptarea istoricei revanșe – se străduia să-și convingă poporul că muncitorii englezi sunt niște revoltați muritori de foame, iar muncitorii francezi niște mâncători de broaște care pierduseră revoluția în favoarea unor *nouveaux-riches* fără scrupule.

De altfel, industriașii din Valea Rinului i-au cerut lui Marx să editeze *Neue Rheinische Zeitung*, și asta chiar în revoluționarul an 1848. El a acceptat și a combinat în paginile acestei publicații comunismul cu radicalismul liberalilor nemți.

Marx nu a făcut altceva decât să preia aceste critici larg răspândite în mediile de stânga în timpul formării lui intelectuale, să le combine, precum un bucătar inovativ, cu ingredientele socialismului utopic francez și să le dea o spoială de „dialectică” hegeliană, menită să-i legitimeze filiația din școala filozofică tradițională la acea oră mai ales în Germania.

El nu numai că a ignorat, *de facto*, scrierile „economistilor clasici” englezi (termenul este oarecum impropriu, dar este consacrat ca atare și, prin urmare, îl folosim și noi) ca Smith și Ricardo, dar chiar îi interpretează pe dos, pentru a-și justifica propriile-i concluzii (la fel va folosi și statisticile englezești, cele mai performante ale timpului).

Marx a reușit mai bine decât alții să creeze un durabil curent de opinie pentru că nimănui nu-i trecuse până atunci prin cap să creeze ceea ce va fi, de fapt, o sinteză politizată, tezistă și deloc științifică, prin eludarea unor informații aflate de fapt la îndemână, a unui fenomen care, departe de-a fi unitar, nici măcar nu-și căpătase un nume: capitalismul.

El a dat un nume obiectului criticilor și a găsit o etichetă simplă pentru un mănunchi complex de fenomene.

Până la Marx, capitalismul, ca termen, nici măcar nu exista pentru publicul larg și nici chiar pentru marea majoritate a economistilor și/sau istoricilor. Termeni ca *mercantilism*, *liber-schimbism*, *liberalism* sau *radical-liberalism* erau pur și simplu mult mai amplu consacrați în terminologia politică și economică a epocii, ca și aceia de *radicali* sau *moderați* în politică.

Abia cele peste două mii de folosiri ale acestui termen în *Capitalul* îi vor da numele pe care îl folosim și astazi, simplificator, pentru a căuta să descriem o stare de lucruri care numai simplă sau omogenă nu a fost/este.

Unui întreprinzător de la jumătatea secolului al XlX-lea nu-i trecea prin minte să se proclame *capitalist.* Cei care o vor face, la începutul secolului al XX-lea, oarecum sfidător, vor proceda așa mai mult pentru a se delimita ideologic/politic de adepții critici ai stângii, decât îndemnați de vreo „conștiință de clasă”, cum ar fi spus Marx.

Dar, pentru stânga politică, capitalismul devenise deja sinonim cu exploatarea și spiritul inuman al celor cărora nu le păsa de „clasa muncitoare”, iar pentru dreapta sinonim cu atașamentul față de spiritul întreprinzător și dreptul natural și inalienabil asupra proprietății.

Ecoul *Capitalului* a fost cu atât mai mare cu cât mesianismul său explicit sau implicit a părut să corespundă unui *sens al istoriei* pe care dialectica filozofilor germani îi obligaseră pe oamenii de știință să-l identifice și să-l sublinieze.

Pentru istoricii/filozofii timpului, orice fenomen era rezultatul unui punct zero inițial, identificabil în timp și spațiu, din care efectele decurgeau „dialectic". Cei care cântau elogiul „maselor care făuresc istoria" nu păreau să creadă deloc asta; ei nu acceptau ideea că ceea ce numeau *capitalism* nu a fost decât voința economică liber exprimată a unor grupuri largi de oameni și nu ecoul ideilor unor politicieni sau filozofi și că germenii acestui fenomen politic și economic trebuiau căutați adânc în istoria umanității.

Acest model propus de Marx și-a găsit un ecou și mai larg mai ales după ce lumea secolului al XlX-lea a fost traversată, succesiv, de mai multe mișcări revoluționare de amploare.

Așa cum observa Hobsbawm, în perioada 1815-1848 au existat trei valuri revoluționare majore (care au ocolit, în linii mari, Asia și Africa; *Răscoala Indiană* și *Răscoala din Taiping* se vor produce în anii '50).

În Europa au izbucnit mișcări revoluționare în Spania, Napoli și Grecia. Evenimentele din Spania au potențat războaiele pentru eliberare din America Latină, prin aportul unor Bolivar, O'Higgins sau San Martin.

Acesta a fost primul val.

Al doilea val – 1829-1834 – se întinde în toata Europa de vest. În Franța au fost răsturnați Bourbonii. Belgia și-a câștigat independența față de Olanda (1830), iar revoluția din Polonia a fost înăbușită după manevre militare ample. Spania și Portugalia au plonjat în război civil, iar în micile state ale Germaniei au început mișcări sociale. Marea Britanie a fost afectată prin proclamarea *Emancipării Catolice* în Irlanda (1829) și prin agitațiile din Anglia, legate de Legea Reformei (1832).

Ultimul val revoluționar – cel mai cunoscut de publicul larg – este cel al revoluțiilor de la 1848.

În mod curios, aceste revoluții au consacrat definitiv, din punct de vedere politic, rolul burgheziei și au dezmembrat cea mai mare parte a privilegiilor *de jure* sau *de facto* ale aristocrației.

Dar, pe acest fond, și filonul iacobin, latent după preluarea puterii în Franța de către Napoleon, a renăscut din punct de vedere politic.

Marx – și nu este deloc singurul – a văzut în aceste mișcări începutul unei ample mișcări de „eliberare" a unei clase cvasiinexistente la acea oră – respectiv *proletariatul* – nu de sub „jugul feudal" (acesta nu mai exista, cel puțin nu în Europa occidentală), ci de sub „jugul burghez".

Abia sosită pe scena istoriei, burghezia a devenit victima unei profunde confuzii: lupta ei pentru libertate și emancipare de sub feudalism a fost rapid deturnată spre o nebuloasă care păruse îngropată definitiv sub ruinele iacobinismului francez.

Marxismul nu a fost o chestiune pentru *mase*; prima și a doua generație de lucrători industriali, sosite din mediul rural, erau mai degrabă conservatoare și deloc curioase vizavi de „izbăvirea" lor prin marxism.

Marxismul a fost la început mai degrabă o chestiune de salon, tot așa cum ideile primei faze a Revoluției franceze (1789-1791) au înflorit în saloanele burgheziei și ale micii aristocrații și nu în halele pieței de pește a Parisului.

Așadar, decenii de-a rândul după Revoluția franceză și războaiele napoleoniene, „lumea" părea în pragul unei schimbări fundamentale (puțini intuiau că aceasta se produsese deja și că numele acesteia era tocmai *capitalismul*), iar Marx a oferit nu doar cea mai monumentală analiză a situației de fapt (plină de concluzii greșite, dar asta se va vedea mult mai târziu), ci și o aparentă soluție vizavi de viitor: preluarea puterii de către informa „clasă muncitoare" prin „revoluții".

Cum anume avea să se întâmple asta, când și ce fel de model de administrație statală avea să se edifice după aceste mărețe înfăptuiri, Marx nu mai spunea: cu atât mai mult imaginația emulilor săi era liberă să se înfierbânte. De aceea Marx a fost larg acceptat atât de comuniștii „duri", cât și de liberalii „radicali" și, inițial, chiar de așa-numiții „democrați".

*

Realitatea este că dacă primul secol al „capitalismului" a fost ferit de conflicte militare de amploare, după războaiele napoleoniene, în schimb a fost gazda unor vaste mișcări „revoluționare" – așa cum arătam mai sus – și a unor crize economice importante. Mai ales ultimul aspect a sugerat observatorilor – nu doar lui Marx – că avem de-a face cu o situație pur tranzitorie, volatilă din punct de vedere economic și labilă din punct de vedere politic, menită să fie doar o îndoielnică antecameră pentru marile transformari *reale* care erau privite ca iminente (victoria „clasei muncitoare", de pildă, în concepția marxistă).

Capitalismul era privit ca un copil născut cu malformații grave, deci fără speranțe de viață prea lungă. În fapt, el, acest sistem, avea să se dovedească capabil de supraviețuire, adaptabilitate și transformare tocmai datorită lipsei sale de dogme ideologice și chiar economice – nimănui nu i-ar fi trecut prin cap să scrie o *Cărticică roșie* a capitalismului, așa cum o va scrie Mao pe cea a comunismului chinez.

Aversiunea pentru dogmatism era atât de prezentă în rândul burgheziei, care suferise de urma dogmatismului feudal, încât ea nu îl va înlocui pe cel înlăturat cu un altul, așa cum va proceda sistemul comunist de extracție bolșevică, de pildă.

Sistemul va rămâne mai mereu *deschis* și, prin urmare, apt de adaptare la o realitate inerent schimbătoare.

Așadar, epoca revoluțiilor s-a încheiat fără ca sistemul proaspăt numit „capitalist" să fie „înlăturat de pe scena istoriei", ca să folosim o expresie marxistă. Dimpotrivă, în pofida crizelor, a sincopelor și a ciocnirii între variile curente de idei, el se va solidifica permanent pe parcursul întregului secol al XlX-lea și va conduce la o creștere fără precedent a nivelului de bunăstare pentru largi spații geografice. (Ideea că această prosperitate se baza doar pe jaful colonial este ineptă; ea se va produce și în Germania non-colonială, de pildă).

În același timp, a provocat un proges științific uriaș, judecat la scara secolelor anterioare.

El a fost mereu atacat de stânga politică, care căuta voturile inerenților nemulțumiți – „oropsiții sorții" la care face un apel patetic *Internaționala* – și de o mare parte a intelectualilor hipercritici ai epocii. În treacăt fie spus, această *intelectualitate*, care abia atunci începe să fie privită aproape ca o clasă în sine, este consacrată tot de capitalism (marxismul nu face decât să ia act de prezența ei, dar se va încăpățâna să o considere cvasiparazitară).

Până atunci, *intelectualul*, adică cel care trăia din produsul intelectului său, era un tolerat, nu departe de un statut de bufon al curții feudale. Mozart a fost trecut pe statul seniorial de plată lângă grăjdar, Descartes a sfârșit ca semiprizonier la curtea suedeză, Cervantes și-a scris opera printre picături, fiind pe rând agricultor, soldat sau povestitor itinerant. Indivizii prea curioși, de tipul lui Johannes Trithemius, Faust sau Cornelius Agrippa fuseseră la un pas de rug din pricina preocupărilor lor. Leonardo da Vinci a fost salvat de la o bătrânețe în foame și sărăcie prin bunavoința lui Francisc l al Franței, iar William Shakespeare a avut grijă să-și asigure în permanență bunavoința Tudorilor prin piese gen „Richard al lll-lea".

Strămoșul intelectualui din capitalism a fost, în feudalism, o ființă hăituită, oscilând între bunăvoința schimbătoare a unui senior și teroarea exercitată de biserică. Intelectualul secolului al XlX era, așa cum arătam mai sus, o ființă nu doar mai ferită de primejdii, dar și mai mult decât respectată, care nu mai cerșea favoruri la vreo curte princiară, a cărei prezență era căutată în saloanele burgheziei și a cărei opinii erau larg răspândite de o presă care începuse să atingă tiraje impresionante datorită inovațiilor tipografice. Într-o societate care respecta *cunoașterea* și disprețuia *dogma*, intelectualul înota, pentru prima oară în istorie, ca peștele în apă.

În mod oarecum curios, tocmai acest intelectual, care descoperea pentru prima oară, alături de ceilalți, deliciile libertății de exprimare, a fost extrem de critic cu societatea care, în fond, i-a dat viață și i-a consacrat un statut superior.

Dar sistemul – în numele principiilor „democratice" s-a dovedit mult mai permisiv cu această viețuitoare socială decât cele anterioare.

Încă din vremea războiului împotriva absolutismului lui Carol I Stuart sau a *Glorioasei Revoluții*, englezii, mai ales, învățaseră că libertățile economice sunt volatile în absența celor politice și au preferat să le consacre pe cele din urmă chiar în împrejurările în care acestea se manifestau mai ales prin critici severe la adresa sistemului.

Revoltele erau sancționate uneori aspru; criticile intelectuale, mai niciodată (spirit care se menține și astăzi). Cei care citeau operele lui Hugo sau Dickens și lăcrimau de mila „mizerabililor" puteau lesne să-și imagineze că precara condiție a acestor personaje – care, în treacăt fie spus, aveau prea puțină legătură cu realitatea – se datora „capitalismului".

Eroarea fundamentală a acelei epoci a constat, însă, în credința că modelul anterior fusese mai performant din acest punct de vedere, iar condiția umană se deteriorase în noile condiții. Literatura Evului Mediu a fost presărată cu eroi, prințese și țărani pioși, credincioși și fericiți.

Nimeni nu murea de foame în ciclul arthurian sau în cântecele cavalerești, nimeni nu trăia în mizerie. Citiți popularele romane ale lui Alexandre Dumas – pe care le scria, atentie!, în secolul al XlX-lea – și veți vedea că nimănui nu îi ghiorțăiau măruntaiele de foame și nici nu murea de tuberculoză din cauza mizeriei în vremea aristocrației; Dumas nu făcea decât să preia, într-un stil modern, șabloanele eroice ale feudalismului.

Or, noua literatură, reprezentată de curentul romantic, mai ales, nu a făcut decât să accentueze impresia că toate relele se datorează noii stări de fapt. În vreme ce eroii aristocrați ai lui Dumas păreau feriți prin pronia cerească de tot soiul de belele, *Comedia umană* a lui Balzac n-a zugrăvit o burghezie pervertită care avea banul ca unică valoare, în vreme ce Hugo plângea pe umerii amărâților trimiși la ocnă pentru că foamea îi obligase să fure o pâine (uita să spună că, doar cu un secol înainte, respectivul hoț ar fi fost trimis direct la ștreang).

Muncitoarea săracă își vindea trupul pentru câțiva bănuți, copiii erau chinuiți în fel și chip de oameni fără inimă, cuțitari fioroși bântuiau mahalalele în căutarea victimelor. Toate relele pământului – bolile, crimele, prostituția, alcoolismul – erau prezentate ca un fel de invenții diabolice ale unei burghezii care părea să-și fi făcut un scop un viață din a chinui oamenii și a-i munci până la extincție.

Țăranul fericit de altădată – care existase doar în imaginația înflăcărată a unor poeți în general îndestulați – fusese transformat într-un muncitor mizerabil și nefericit. Au mai trebuit să treacă două războaie mondiale și câteva decenii bune pentru ca meritele secolului al XlX-lea să fie subliniate de istorici și economiști fără teama de-a fi socotiți „reacționari" și „retrograzi".

Până în anii ’60 ai secolului al XX-lea – și chiar după aceea în unele țări/perioade – nu exista cale mai bună de a-ți distruge cariera universitară în Marea Britanie, Franța, Germania sau America decât aceea de a te erija într-un ferm apărător al capitalismului și al rolului pozitiv jucat de burghezia întreprinzătoare în secolul al XlX-lea.

BIBLIOGRAFIE

1. P.W. Singer, *Corporate Warriors: The Rise of Privatized Military,* Cornell University Press, 2004
2. Jared Diamond, *Guns, Germs, and Steel: The Fates of Humans Societies*, W.W. Norton and Company, 1997
3. Edward Gibbons, *The Decline and Fall of The Roman Empire,* Modern Library, 2003
4. Mark Bowden, *Black Hawk Down: A Story of Modern War,* Atlantic Monthly Press, 1999
5. Julius Caesar, *The Conquest of Gaul*, Penguin Classics, 1983
6. Michael Mcclear, *Vietnam: A Complete Chronicle of the War*, Tess Press, 2003
7. Peter H. Wilson, *The Thirty Years War: Europe's Tragedy*, Belknap Press, 2009
8. Jacques le Goff, *Your Money or Your Life: Economy and Religion în the Middle Ages*, Zone Books, 1990
9. John K. Galbraith, *The Anatomy of Power*, Houghton Mifflin, 1983
10. Mircea Eliade, *The Sacred and the Profane: The Nature of Religions*, Mariner Books, 1968
11. Jon Krakauer, *Under the Banner of Heaven: A Story of Violent Faith*, Pan MacMillan, 2003
12. Thomas E. Ricks, *Fiasco: The American Military Adventure în Iraq*, Penguin Press HC, 2006

13. Peter Paret, *Makers of the Modern Strategy from Machiavelli to the Nuclear Age*, Princeton University Press, 1986
14. Linda Robinson, *Master of Chaos: The Secret History of the Special Forces*, Public Affairs, 2005
15. Howard Zinn, *A People History of the United States: 1492 to Present*, Harper Perennial Modern Classics, 2005
16. Jacques le Goff, *Medieval Civilization 400 – 1500*, Wiley-Blackwell, 1991
17. Henry Kissinger, *Diplomacy*, Simon & Schuster, 1995
18. Eric J. Hobsbawm, *The Age of Capital: 1848 – 1875*, Vintage, 1996
19. Thomas Asbridge, *The Crusades: The Authoritative History of the War for the Holy Land*, Ecco, 2010
20. Alexis de Tocqueville, *Democracy în America*, Penguin Classics, 2003
21. Samuel P. Huntington, *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*, Touchstone, 1997
22. Thomas L. Friedman, *From Beirut to Jerusalem,* Anchor, 1990
23. Friedrich A. von Hayek, *The Road to Serfdom*, University of Chicago Press, 1994
24. M.C. Buer, *Health, Wealth and Population în the Early Days of the Industrial Revolution*, G. Routledge & Sons, London, 1926
25. Peter Hopkirk, *The Great Game: The Struggle for Empire în Central Asia*, Kodansha International, 1994
26. Misha Glenny, *The Balkans: Nationalism, War and the Great Powers*, Penguin, 2001
27. Noam Chomsky, *Failed States: The Abuse of Power and the Assault on Democracy*, Holt Paperback, 2007
28. Bertrand Russell, *The Impact of Science on Society*, Columbia University Press, 1931
29. Frederick Watkins, *The Political Tradition of the West*, Harvard University Press, 1948
30. Thomas L. Friedman, *The World is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century*, Farrar, Straus and Giroux, 2006
31. William L. Shrier, *The Rise and Fall of the Third Reich: A History of Nazi Germany*, Simon & Shuster, 1990
32. John Keegan, *The First World War*, Vintage, 2000
33. Rick Atkinson, *Crusade: The Untold Story of the Persian Gulf War*, Mariner Books, 1994
34. C. N. Parkinson, *Trade în the Eastern Seas*, Cambridge, 1937
35. Anthony Beaver, *Stalingrad: The Fateful Siege*, Penguin Books, 1999
36. Sun Tzu, *The Art of War*, Shambhala, 2005
37. J. H. Clampham, *An Economic History of Modern Britain*, Cambridge, 1926
38. Sebastian Junger, *War*, Twelve, 2010
39. Ahmed Rashid, *Taliban: Militant Islam, Oil and Fundamentalism în Central Asia*, Yale University Press, 2010
40. Peter Reid, *A brief History of Medieval Warfare*, Running Press, 2008
41. Richard Dawkins, *The God Delusion*, Houghton Mifflin, 2006
42. Noam Chomsky, *Profit Over People: Neoliberalism and Global Order*, Seven Stories Press, 2011
43. Joseph E. Stiglitz, *Globalization and Its Discontents*, W. W. Norton & Company, 2003
44. Milton Friedman, *Capitalism and Freedom,* University of Chicago Press, 2002
45. D. H. Macgregor, *Economic Thought and Policy*, London, 1949
46. Sam Harris, *The End of the Faith: Religion, Terror, and the Future of reason*, W. W. Norton & Company, 2004
47. Frederick L. Nussbaum, *A History of Economic Institutions of Modern Europe,* F. S. Crofts & Company, 1933
48. Daniel C. Dennett, *Breaking the Spell: Religion as a Natural Phenomenon*, Viking Adult, 2006
49. Robert Wright, *The Evolution of God*, Little, Brown and Company, 2009
50. Tony Judt, *A History of Europe Since 1945*, Penguin Books, 2006
51. Paul M. Kennedy, *The Rise and Fall of the Great Powers: Economic Changes & Military Conflicts from 1500 – 2000*, Vintage, 1989
52. Jared Diamond, *Collapse: How Societies Choose to Fail or Succeed,* Penguin Books, 2005

53. Charles A. and Mary R. Beard, *The Rise of American Civilization*, Macmillan, 1927
54. Karen Armstrong, *The Battle for God: A History of Fundamentalism*, Ballantine Books, 2000
55. Barbara W. Truchman, *A Distant Mirror: The Calamitous 14th Century*, Random House, 1987
56. Louis M. Hacker, *The Triumph of American Capitalism*, Simon & Schuster, 1940
57. John Keegan, *The Second World War*, Penguin Books, 1990
58. B. H. Liddell Hart, *Strategy*, Meridian/Plume, 1991
59. John Reagan, *A History of Warfare*, Vintage, 1994
60. Richard J. Evans, *The Coming of the Third Reich,* Penguin Books, 2005
61. Rupert Smith, *The Utility of Force: The Art of War în the Modern World*, Knopf, 2007
62. Fletcher Pratt, *The Battles that Changes History,* Dover Publications, 2003
63. Norman Davis, *Europe: A History*, Harper Perennial, 1998
64. Bob Woodward, *Bush at War*, Pocket Books, 2003
65. Tim Weiner, *Legacy of Ashes: The History of the CIA*, Doubleday, 2007
66. Paul Johnson, *Modern Times: The World from Twenties to the Nineties,* Harper Perennial, 1992
67. Paul Johnson, *A History of the Jews*, Harper, 1988
68. Dwight D. Eisenhower, *Crusade în Europe,* John Hopkins University Press, 1997
69. Michael Eliot Howard, *War în European History*, Oxford University Press, 1976
70. Susan Wise Bauer, *The History of the Ancient World: From the Earliest Accounts to the Fall of Rome,* W. W. Norton & Company, 2007
71. Reza Aslan, *No god but God: The Origins, Evolution, and Future of Islam,* Random House, 2006
72. Tim Clayton, *Finest Hour: The Battle of Britain*, Simon & Schuster, 2000
73. Tim Harford, *The Uncover Economist,* Oxford University Press, 2005
74. Nassim Nicholas Taleb, *The Black Swan: The Impact of Highly Improbable,* Random House, 2007
75. Peter Dale Scott, *The Road to 9/11: Wealth, Empire, and the Future of America,* University of California Press

CULTURA MUNCII ȘI INFLUENȚA ACESTEIA ÎN EVOLUȚIA ȘI DEZVOLTAREA SOCIETĂȚII UMANE DE LA LUMEA CUNOSCUTĂ LA LUMEA GLOBALĂ

Sandu Cristian CUTURELA[1]

Abstract:

Munca, o activitate voluntară a omului este parte integrantă în teoria noastră numită *Mecanica Globalizării* și, *în* opinia noastră, trebuie analizată cu multă atenție atunci când studiem evoluția și dezvoltarea societății umane. Prin analiza *Culturii Muncii și raționamentul bazat pe studiul interacțiunii comunităților umane și a intereselor de grup sau statale se pot prevedea, pe termen scurt și mediu, răspunsurile comunităților la stimulii interni sau externi generați de fenomenul globalizării.* Teoria noastră propune un sistem de analiză ce va putea fi folosit la nivelul comunităților locale, statale, zonale, globale. Prin conceptul de *comunitate* utilizat *în* enunțuri *înțelegem* grup, comunitate locală, popor, națiune, stat sau alianță, fiecare dintre comunități trebuind a fi folosită *în* analize la nivelul său specific. Definim globalizarea ca un fenomen care este, simultan, atât un proces natural al evoluției omenirii cât *și* un proces complex *și* normal al dezvoltării societății umane. Acesta se manifestă prin cinci *vectori de acțiune : militar, economic, politic, religios și cultural.* Fenomenul globalizării impune mărirea lumii cunoscute prin forțe de acțiune *și* reacțiune societale, care produc schimbări *în* paradigmele de securitate societală, *în* evoluția de la o etapă de dezvoltare la o altă etapă superioară. Astfel forța de acțiune a muncii cu o anumită tipologie organizațională, de la actorul globalizator către zona globalizată va genera întotdeauna şi o forță de reacțiune a zonei globalizate către actorul globalizator, forță care va influența actorul globalizator în acțiunile sale viitoare.. Lumea interconectată *și* interdependentă la nivel global are la baza structurii sociale o *matrice culturală identitară*. Matricea comunitară indentitară face ca, pe parcursul dezvoltării societății umane *și* sub influența globalizării, o comunitate să reacționeze la stimulii interni sau externi generați de globalizare *și* să răspundă structurat, specific comunității respective. Globalizarea nu poate omogeniza comunitățile regionale deoarece cultura comunitară locală face ca noile modele culturale să genereze reacțiuni diferite, nivele de succes/eșec diferite, făcând necesară regândirea noțiunii de muncă într-un proiect comun astfel încât strategiile/politicile comune într-o regiune să poată fi aplicate.

Cuvinte cheie : acțiune, comunitate, cultură, fenomem, globalizare, identitate, muncă, proces, reacțiune, societate, vector,

1 PHD student (drd), „Carol I" National Defence University, Bucharest, Romania

1. INTRODUCERE

Cultura muncii dintr-o comunitate sau dintr-o regiune a influențat prin procesul istoric al globalizării evoluția și dezvoltarea societății umane de la lumea cunoscută la lumea globală.

Ne propunem să analizăm cultura muncii, pe scurt, prin prisma acțiunii și reacțiunii generate de cei cinci vectori ai globalizării, pe care noi îi definim în teoria noastră ca și principali, atât din punct de vedere dinamic și evolutiv cât și din punct de vedere al consecințelor în evoluția comunităților, ținând cont că teoria noastră definește globalizarea ca un fenomen social complex, fenomen care influențează în mod direct evoluția şi dezvoltarea relațiilor sociale către o lume interconectată și interdependentă. Acești vectori principali sunt: militar, economic, politic, religios și cultural

Lucrarea de față prezintă o scurtă analiză a a ideii de cultură a muncii într-o comunitate (minoritate sau majoritate a unei populații dint-o regiune sau într-un stat) prin prisma a două concepte, cel de putere şi cel de autoritate.

„În luptă există numai forța normală și forța extraordinară, dar combinațiile lor sunt nelimitate; nici un spirit omenesc nu le poate sesiza pe toate. Căci aceste două forțe se reproduc una din alta; interacțiunea lor este fără de sfârșit, ca aceea a verigilor în lanț. Cine poate spune unde începe una şi unde sfârşeşte cealaltă ?»[2]

Considerăm că este necesar să se facă distincția între autoritate, pe care o definim ca forța normală, și putere, pe care o definim ca forța extraordinară. Definim ca autoritate a unei comunități sau a unui stat capacitatea acestora de a-şi mobiliza resursele în direcţii determinate şi potenţialul ansamblului obiectivelor virtual realizabile prin această mobilizare.

Definim totodată, putere a unei comunități sau a unui stat capacitatea acestora de a trece de la virtual la real, adică chiar trecerea la act la acțiune, fapt care este în acelaşi timp o discontinuitate, deoarece se trece la un alt nivel de stare societală, dar şi o opţiune.

Orice comunitate dispune de un anumit fel sau o anumită cantitate de resurse, ceea ce face ca, de cele mai multe ori, analiștii și specialiștii care analizează resursele *puterii* să nu distingă în ceea ce privește *conceptul de putere* (*power*), între autoritate, potențial şi putere. Organizaţia care conduce o comunitate exercită, prin definiţie, o autoritate colectivă.

În mod tipic, autoritatea înseamnă Guvernul unui stat. Această organizaţie poate fi analizată în sine, ca o unitate sau, mai ar putea fi analizată mai în profunzime, ca o succesiune de sub-unități care se includ unele în altele.

Analizând cultura pentru munca individuală sau pentru munca colectivă intr-o comunitate putem identifica potențialul obiectivelor virtual realizabile, analiză care va fi o activitate calitativă ce nu va mai fi înconjurată de incertitudine, și care trebuie să se bazeze pe o analiză a mediului înconjurător, a habitatului în care comunitatea s-a dezvoltat dar şi pe o corelare cu analiza cu privire la intersectarea atât a strategiilor de dezvoltare a respectivei comunități în cauză, cele ale partenerilor săi, cât și ale opozanților săi.

[2] SUN, Tzu, Arta războiului, Editura ANTET, Bucureşti, 2007, p. 38

2. RESURSE, AUTORITATE, PUTERE

O comunitate poate dispune de resurse, fără a fi capabilă să le mobilizeze într-o direcție dorită și în acest caz nu putem lua în calcul problema puterii. În realitate nu există situații extreme și analiza arată că orice comunitate dispune de un minimum de resurse şi de un minimum de capacitate şi cultură a muncii de a se folosi de resurse deținute.

În analiza noastră am remarcat și existența cazului în care lipsa de putere rezidă, nu din lipsa de resurse sau de conducere, ci dintr-un blocaj într-o situație particulară, cu o importanță locală, zonală sau globală, ceea ce face să nu se poată trecere la transpunerea în fapte sau schimbare a acțiunii catre altă stare societală dorită de deținătorul autorității. Fapt ce ne arată ca poate există o cultură a muncii dar nu există o capacitate de conducere unitară și, mai mult decât atât, că tranziția de la virtual la real în evoluția societății umane este întotdeauna o discontinuitate.

Aceste premize ne arată atât importanța noțiunii de timp, care este capitală în punerea în practică a oricărei strategii, cât şi aceea a „artei" alegerii momentului oportun pentru orice trecere la acțiune. Resursele, umane şi materiale formează baza primară a puterii care fară o cultură a muncii nu pot fi valorizate eficient pentru interesul comunitar. Resurse umane sunt definite de capitalul uman în accepțiunea deplină a termenului, incluzând atât dimensiunile sale demografice în sens larg, cât şi forțele morale derivate din matricea culturală identitară.

Resursele umane includ atât munca în sens economic, cât şi factorii secundari ai *soft power* (puterea non coercitivă). Profesorul Joseph Nye[3] analizează în lucrările despre viitorului puterii americane, capacitatea de a obține de la alții ceea ce SUA își doresc ca ei să facă, doar sub efectul convingerii. *Leadership-ul* este un exemplu de *soft power* prin exercitarea influenței şi a puterii.

Resursele materiale în accepțiunea generală cuprind pământul şi capitalul. Din punct de vedere economic, „pământul" se referă la sursele solului, subsolului, spațiului și a potențialui turistic. Orice stat, începând cu ultimele două decenii, înțelege că spațiul are calități proprii în același mod cum înțelege că populația nu se reduce la forța de muncă ci are nevoie neapărat și de o cultura comunitară a muncii.

Un exemplu este întinderea teritoriului Rusiei, care a fost un avantaj față de scopurile lui Napoleon sau ale lui Hitler, dar care creează astăzi vulnerabilități majore în fața Chinei, cu toate că cele două state par să își fi reglat diferendele teritoriale.

Capitalul în accepțiunea generală este definit atât de „bunurile" pe care ştiințele economice le desemnează, cât şi de elemente ale puterii non coercitive. Se poate lua ca exemplu capacitatea de atracție turistică pe care o exercită Parisul în lumea întreagă dar care nu ar fi putut fi pusă în valoare fara o cultură a muncii intr-un domeniu specific, cel al turismului.

Diversitatea tipologiilor resurselor ca elementele ale puterii, este foarte generală ceea ce face ca față de necesitățile acțiunii, orice comunitate, în particular orice stat, trebuie să identifice şi să evalueze resursele concrete din punctul său de vedere și mai ales trebuie să analizeze din punct de vedere al culturii muncii modul în care ele pot fi valorizate.

[3] NYE, Joseph jr.S., Viitorul Puterii, Ed. Polirom, Bucuresti, 2012

Ca urmare a analizelor făcute în cercetarea noastră, a rezultat că o greșeală majoră și care apare frecvent în privința evaluării societale constă în definirea potențialului unei comunități ca fiind valoarea resurselor sale.

Sunt multe organizații care confundă în analizele făcute valoarea resurselor şi finalitatea lor, ceea ce înseamnă că nu identifică corect obiectivele la care ele pot servi. Din punct de vedere managerial, aceasta însemnă identificarea factorilor de producție şi a produsului, ceea ce ne demonstreză că obiectivele, şi deci potențialul, nu sunt cuantificabile.

Am definit în lucrarea noastră autoritatea ca fiind capacitatea de mobilizare a resurselor într-o direcție determinată și prin urmare trebuie ca în orice analiză să fie urmarită și Organizația care hotărăște mobilizarea și direcția. Aceasta însă, trebuie analizată în sine ca o comunitate, cu propria sa Organizare specifică. Un aspect important de care a trebuit să ținem cont în analiză a fost tendința către organizare a autorității pe resurse, şi deci către o formă de separație a puterilor.

Se analizează în mod curent de către specialiști puterea economică, puterea militară sau puterea culturală. Noi susținem că fiecare autoritate este asociată atât unei categorii de resurse bazate pe un tip specific al culturii muncii în domeniile respective, cât și unei categorii de obiective gândite ca fiind posibil de atins prin mobilizarea acestora. Odată cu evoluția societații umane a apărut și o tendință către fracționare, tendință care este legată de dezvoltarea tehnologică în creștere.

În cercetarea făcută ne-am oprit asupra exemplului culturii muncii pentru faptul că, în mod tradițional, atunci când se vorbește despre State ca puteri, ne gândim mai întâi despre putere economică. Atenția mai mare care se acordă în prezent celorlalte elemente ale puterii nu trebuie să ne facă să uităm că, în definitiv, în viitor, ca şi în trecut, securitatea socială este preocuparea fundamentală a oricărei entități politice și ea se bazează în pricipal pe nivelul de trai al cetățenilor unei comunități.

Pentru o înțelegere a fenomenului muncii se poate face o paralelă cu statul ca putere militară. Din punct de vedere militar, până la Primul Război Mondial, marile puteri erau caracterizate prin arma lor dominantă. Astfel, Anglia era o „putere maritimă", iar Franța napoleoniană, o „putere terestră".

O putere maritimă putea atinge obiective inaccesibile unei puteri terestre, şi reciproc, episodul blocadei continentale ilustrează totuși limitele acestei separații, cel puțin din rațiuni economice.

În secolul al XX-lea a apărut o a treia formă de putere militară, puterea aeriană și apoi a aparut o a patra, puterea nucleară, care a fost considerată inițial o extensie a puterii aeriene.

Miza a crescut considerabil odată cu apariția cyber-puterii, nu neapărat specific militare. Specificăm capacitatea, pentru oricare dintre actorii internaționali, de a acționa asupra „cyber-spațiului", adică asupra sistemelor de orice natură care sunt conectate în mod direct sau indirect prin Internet.

Dificultatea constă în aceea că Internetul s-a dezvoltat în mod epigenetic, astfel încât, la origine, nici un plan nu a inclus preocupările de securitate. În prezent, sistemul este în mod masiv asimetric, în favoarea atacului.

Toate acestea exemplifică de ce avem nevoie de o creştere a conştinţei în cadrul unei comunităţi a culturii muncii. Necesitatea coordonării resurselor în vederea atingerii obiectivelor fixate printr-o strategie, nu este specifică numai domeniului militar, chiar dacă el apare în vectorul militar în modul cel mai explicit.

Resursele nu sunt varietăţi ale unui acelaşi bun, pe care le putem transforma/ schimba în mod instantaneu şi fără cheltuieli între ele. Potrivit scării timpului, ele pot fi complementare sau substituibile, în funcție de un obiectiv dar și de capacitatea unei comunităţi ca prin muncă să le pună în valoare.

Toate aceste elemente presupun succesul economic. Şi, în pofida globalizării şi a presupusei dizolvări a Statelor (dizolvare căreia unii analişti îi asociază globalizarea), cadrul Statelor este acela în care se manifesă succesul sau insuccesul[4] unei economii naţionale.

3. CULTURA MUNCII ÎN LUMEA GLOBALĂ

Cercetătorii Daron ACEMOGLU şi James ROBINSON pornesc de la premiza că de multe ori, este mai uşor să răspunzi la o întrebare analizând contrariului său. Autorii se bazează pe distincţia între „instituţii excluzive" şi „instituţii incluzive". Instituţiile excluzive aservesc un Stat în profitul unei clase sau al unui grup. Instituţiile incluzive creează condiţiile pentru înflorirea durabilă a tuturor talentelor, şi mai întâi a spiritului antreprenorial.

Concluzia lor este că revoluţiile politice din Anglia şi din Franţa sunt cele care au permis revoluţia industrială, care a încetat să se propage acolo unde regimurile politice au reuşit să-şi păstreze instituţiile excluzive. În Asia, tranziţia a fost marcată de restauraţia Meiji în 1868.

Cultura muncii specifică anumitor comunităţi arată că, în esenţă, actul dezvoltării nu s-a schimbat între secolul al XIX-lea şi epoca deschisă în ultima treime a secolului al XX-lea, prin revoluţia tehnologiilor informaţiei şi comunicaţiei. Autorii prin analiza facută propun ca dată pentru a marca noua tranziţie în Asia, venirea la putere a lui Deng Xiaoping în China, în 1978.

Asupra fenomenului bine cunoscut al întreprinderilor multinaţionale sau transnaţionale și a noului tip de cultură a muncii adusă și indusă ne vom limitata la trei observaţii. Prima este că aceste întreprinderi nu operează în vid, ci pe teritorii şi, deci, în State iar unităţi politice majore, acestea din urmă nu sunt de aceeaşi natură organizațională și pot avea o altă cultură a muncii.

A doua observaţie este că întreprinderile au o cultură cizelată de apariţia şi dezvoltarea lor care este marcată de cultura muncii în ţara lor de origine.

Din acest punct de vedere, spre exemplu, nimeni nu se poate îndoi că IBM este o întreprindere americană, sau că „Total" este o întreprindere franceză. Cu toate acestea, am ţinut cont în analiza noastră că raportul între marile întreprinderi şi state

[4] ACEMOGLU, Daron și ROBINSON, James, (primul, profesor de economie la MIT (Massachusetts Institute of Technology) şi al doilea profesor la Afaceri Publice, Harvard), Why Nations Fail ?, Crown Business Publisher, USA, 2012

a devenit un raport de putere prin capacitatea acestora de a implementa o cultură a muncii într-o altă cultură a muncii.

Un aspect determinant în acest moment al redistribuirii puterii între națiuni, îl constituie transferul de tehnologie, care îi obligă pe exportatorii din țările cu tradiție să se lipsească de substanța lor, în profitul concurenților lor de azi şi, încă şi mai mult, de mâine. Astfel, exportatorii nu au altă opțiune pentru a supraviețui, decât de a lupta pentru a reconstitui în permanență un avans tehnologic dar și de a reuși să impună un tip de cultură a muncii prin soft power și a nu creea reacții negative în zonele de externalizare a producției.

Ceea ce ne conduce la a treia observație, respectiv la intensificarea concurenței de structuri între state, în centrul dezbaterilor fiind tehnologiile informației și ale comunicării, micro-unitățile naționale, a competitivității acestora dar carfe este dată și de rezutatele implementării lor.

Cea mai nouă provocare a societății de astăzi este că odată cu prăbușirea costului accesului la informație, multinaționalele au acces în prezent la nişte forme de putere, care altădată nu erau încă accesibile decât Statelor.

Autoritate, dar şi putere, aceasta considerăm că este provocarea în fața căreia se află statele moderne deoarece organizațiile multinaționale nu țin cont întotdeauna de cultura muncii existentă într-un alt stat și sunt adesea mai puțin inhibate în fața trecerii la act.

Putem afirma prin urmare, că informația este chemată să joace un rol crescând în calitate de factor de putere în secolul al XXI-lea. În limba engleză se foloseşte termenul de „inteligență" pentru informație ca sursă de cunoaștere, termen care în zonele de interes economic și logistic este tot mai utilizat pentru a exprima deciziile, adică putem vorbi despre „inteligență economică".

În materie de informație sau de inteligență, capacitățile unui Stat sunt amplu dependente de istoria și de tradițiile sale, de cultura comunitară a muncii ca și pentru alte forme ale puterii pe care deja le-am menționat, diplomația sau forțele armate. Cu toate acestea, în acest domeniu, ca şi în altele, capacitățile care nu sunt întreținute sau modernizate, și deci dacă tipul specific de cultură a muncii nu este îmbunătațită continuunu nu pot decât să cadă din elită, de-a lungul timpului.

În lucrare, este abordată cultura muncii atât prin prisma teoriei noastre care analizează cei cinci vectori de acțiune ai fenomenului globalizării: militar, economic, politic, religios şi cultural cât şi, prin prisma celor două concepte autoritate şi putere, care ne pot da cheia rezolvării transmiterii de informație de la actorul globalizator la actorul globalizat.

Procesul de globalizare în lumea modernă de astăzi aduce la aceeaşi masă de negociere state cu viziuni diferite față de dezvoltarea socială, state ce se află în etape de dezvoltare diferite, state ale căror structuri sociale funcționează după modele culturale diferite, state care înglobează comunități cu religii diferite şi, nu în ultimul rând, state globalizatoare şi state globalizate care au o cultură a muncii diferită și de aceea înțeleg noțiune de interes național în mod diferit

Orice analiză care se face fenomenului globalizării trebuie să țină cont de faptul că acest fenomen pătrunde adânc în structura societății unei comunități şi creează forțe de reacțiune care influențează la rândul lor evoluția atât a dezvoltării relațiilor sociale cât şi securitatea socială în ansamblu.

Reacțiunea unei comunități la fenomenul globalizării arată că ea nu mai trebuie privită unitar, ca un singur individ şi face ca reactiunea comunității să poată fi analizată pe nivele de interes a grupurilor componente ale respectivei comunități.

Globalizarea este un proces complex şi firesc al evoluției umane care este generat de progresele de cunoaştere pe care le-au făcut atât statele care au generat forța globalizatoare cât și statele globalizate, deoarece aceste progrese, dar și fenomenul cunoaşterii se răsfrânge asupra tuturor domeniilor vieții sociale creând o cultură a muncii specifică comunității.

Evoluția unei comunități trebuie făcută atât prin analiza vectorilor globalizării și a etapelor istorice sau a intervalelor de timp determinate de schimbări de paradigmă socială, cât şi prin analiza schimbării relațiilor şi structurii sociale.

Vectorul militar a fost principalul vector globalizator de-a lungul istoriei până în perioada revoluției industriale moderne iar după acest moment istoric, putem afirma, că vectorul cultural a preluat ștafeta.

Această schimbare majoră de paradigmă a evoluției și securității sociale datorată răspândirii cunoştinţelor şi cunoaşterii la nivel mondial, fenomen care a fost generat de globalizare ne-a evidențiat faptul că din punct de vedere al acțiunii globalizatoare vectorii globalizării se pot împărți în categorii bine definite.

Vectorul militar şi vectorul economic formează grupa vectorilor activi, vectorul religios şi cultural formează grupa vectorilor latenți iar vectorul politic este definit ca vector mixt.

Fiecare comunitate indiferent de nivelul de dezvoltare socială are la baza structurii sale o matrice culturală identitară. Acestă matrice culturală identitară este definită ca suma informațiilor majore care de-a lungul evoluției sale istorice au coagulat structura socială şi au generat relațiile sociale din interiorul matricei. Această matrice şi pe cale de consecință informația care se află structurată în interiorul «ADN-ului» comunitar este transmisă de la o generație la alta pe parcursul evoluției istorice.

Această matrice trebuie analizată şi înțeleasă atunci când vorbim de fenomenul globalizării deoarece ea face ca o comunitate să reacționeze la stimulii externi generați de globalizare într-un anume fel, specific comunității respective. Acest răspuns dat de matricea identitară face ca răspunsul comunității să fie unitar, bine structurat şi îndreptat spre profitul atât imediat sau pe termen lung, cât şi spre profitul material sau spiritual. Toate acestea influnțează major cultura muncii specifică unei comunități dar și dezvoltarea sa ulterioară.

Inceputul secolului XXI, prin prisma fenomenului globalizării, a pus fată în față culturi diferite și, pentru prima oară, datorită fenomenului însuși de globalizare, a făcut ca aceste culturi să intre în contact direct, să își poată transfera reciproc informație şi cel mai important lucru, să se poată analiza un ape cealaltă. Sistemele

culturale sunt sisteme complexe de percepție şi au o influența majoră în abordarea şi rezolvarea problemelor critice sau conflictelor din zilele noastre.

Componenta culturii muncii aferentă globalizării este generată de sistemele culturale asupra căruia se aplică sau de către sistemele culturale care o transmit sau o aplică. Pentru a putea înțelege răspunsul sistemelor culturale la factorii externi, reali, din zilele noastre, trebuie să privim în trecut.

Istoria locului, istoria regiunii, istoria populației, istoria în ansamblul fenomenelor ce au influențat viața unei națiuni trebuie analizată cu atenție, fiindcă este parte definitorie a componentei culturale a fenomenuului globalizării. Componenta culturală a fenomenului globalizării este o componentă pasivă care există independent de toate celelalte componente.

Această componentă a globalizării care poate fi definită ca o stare a unei populații într-un sistem cultural, există şi fară existența fenomenului globalizării. Este important de analizat starea de existență culturală a unei populații, a unei comunități, a unei națiuni, înante ca să se facă abordarea din punct de vedere economic, politic sau militar.

Componenta culturală a muncii trebuie analizată înainte de a acționa cu vectorii uneia dintre componentele active, oricare ar fi tipul şi dimensiunea intereselor dacă intervalul de timp pentru care existența interesului se doreşte a fi pe o perioadă mai mare de timp.

Deoarece componenta culturală este de tip pasiv şi ea există indiferent de forțele exterioare care sunt generate de fenomenul globalizării şi pentru faptul că ea este într-o stare latentă indiferent de viteza de implementare a factorilor globalizanți, se poate şi este necesar a analiza în cercetare existența a doi vectori diametral opuşi ai componentei culturale a muncii, necesitatea muncii și acceptarea modului de a muncii.

4. NOILE PARADIGME DIN ESTUL EUROPEI

Deschiderea față de capitalul străin s-a făcut în România cu mai multă dificultate decât statele Vişegrad – Ungaria, Cehia şi Polonia – sau în alte state desprinse din fosta Iugoslavie – Croația sau Slovenia. Urmările sunt clare: lipsă de resurse interne de capital, cu acces inerent limitat la piețele externe de capital privat (împrumuturi), economia românească suferă de foame cronică de investiții consistente. Mulți investitori străini sunt încă „dubioşi" în ochii unei populații obişnuite în deceniile de propagandă comunistă să-i identifice pe occidentalii cu potențial inamic.

Globalizarea poate avea mai multe tipuri de consecințe pentru România. Primele dintre ele sunt cele pozitive. România are nevoie de capital străin investițional pentru dezvoltare, neputând să-şi producă acest capital doar din surse interne. Fiind o țară cu oportunități economice multiple – de la turism şi agricultură la industria petrolieră şi metalurgică – România poate deveni atractivă pentru capitalul străin, dacă îi asigură acestuia condiții interne (legislative, fiscale) propice.

Mişcarea rapidă de capital presupusă de globalizare – în care companiile îşi

pierd clasica identitate „națională" – poate deveni avantajoasă pentru Bucureşti în condițiile unei forțe de muncă înalt calificate, dar comparativ ieftine.Pe de altă parte, treptat, unele forțe economice româneşti – companii – pot începe să joace în viitor un rol regional sau internațional. „Micuța" Finlandă nu s-a temut să intre în concurență cu giganții clasici prin propriul produs Nokia.

Depășind complexul de stat „fost socialist", depăşind stadiul de „tranziție la economia de piață", țările est şi central-europene care s-au desprins din fostul lagăr comunist vor ajunge să joace un rol tot mai important în economia europeană, pe măsură ce interesele lor se vor împleti tot mai strâns cu cele ale Uniunii Europene.

Totul depinde de rapiditatea cu care vor fi depășite actualele dificultăți economice, dezvoltându-se capacitatea unor parteneriate reale.În acelaşi timp, consecințele negative – sau mai corect spus, riscurile – presupuse de globalizare nu sunt deloc de neglijat.

În primul rând trebuie luate în seamă riscurile economice. Fenomenul de globalizării este însoțit mai mult decât oricare altul de o „filozofie a învingătorilor" şi păşim într-o lume în care există prea puțină milă pentru învinşi. În cazul în care nu depăşim marasmul economic actual şi vom rămâne departe de echipele decidente din structurile economice şi de securitate (NATO şi UE), Bucureştiul poate rămâne suspendat într-o „zonă gri".

Nu vom depăși sitagma într-o „margine a Imperiului" sinonimă cu dezvoltarea lentă în accepțiunea clasică a termenului, cu un rol economic, politic şi militar puțin semnificativ în plan atât continental, internațional, cât şi regional.

În acest stadiu putem spune că am trecut de jumătatea drumului, pentru că integrarea în structurile NATO s-a produs, iar în acest moment suntem membrii cudrepturi depline a UE.

Dacă industria şi agricultura sunt în continuă reducere şi redimensionare, avem baze favorabile pentru viitor: un sistem de învățământ încă apt să creeze oameni cu cunoştințe multiple şi diverse, un grad ridicat de cunoştințe lingvistice, de informatică şi, bineînțeles adaptabilitatea ca trăsătură de bază a poporului român. Ne lipseşte însă o specializare, atât de necesară în societatea globală.

Trebuie să ne rupem de tradiționala dragoste față de uzină şi să înțelegem că timpul a trecut. Societatea globală răsplăteşte doar ideea, informația, invenția, nu mastodonții giganți care produc cuie sau ciment. În fine, nu putem ocoli nici riscurile etnice. România are pe teritoriul său național cea mai importantă comunitate maghiară ce trăieşte în afara frontierelor Ungariei de astăzi. Deşi aici statisticile sunt controversate, se pare că şi comunitatea rromilor este cea mai mare din Europa.

Globalizarea presupune o politică extrem de tolerantă a statului – națiune față de minoritățile de orice tip (etnic, confesional, sexual, etc.) . Gheața pe care evoluează noțiuni ca „cetățean al unui stat", „cetățean al lumii" sau „cetățean european" devine tot mai subțire şi va deveni încă şi mai subțire în anii care vor veni.Viitorul aparține țărilor care produc idei.

Economiștii au ajuns la concluzia că reacția statelor-națiune în fața Marii Crize a secolului trecut – aceea a izolaționismului, a închiderii în sine mai ales din punct

de vedere economic – a fost una greşită şi reacţia potrivită ar fi fost mai degrabă deschiderea.

Făcând o paralelă, în mod cert România nu se poate apăra de valul globalizării închizându-se în sine, încercând să conserve structuri anacronice, jucând „piese ale secolului trecut atunci când pe marile scene ale lumii se montează cu totul alt tip de spectacole".

Cu alte cuvinte, aşa cum sună deviza Clubului de la Roma, trebuie să gândești global şi să acţionezi local. Să nu îţi pierzi identitatea într-o mare anonimă, dar nici să practici un naţionalism îngust şi anacronic. Să îţi deschizi treptat economia faţă de structurile continentale şi internaţionale, dar să îţi dezvolţi şi instituţiile, şi reflexele pentru a fi pregătit să faci faţă la o adică unui alt tip de criză faţă de cea clasică, cu care ai fost obişnuit.

Este contraproductiv să se consacre treptat drepturile minorităţilor – aşa cum este firesc, de vreme ce orice formă de tiranie este contraproductivă – dar să te fereşti să cazi în dictatura minorităţii împotriva majorităţii, la fel de periculoasă.Aşa cum am spus anterior avem nevoie de idei.

Spre a produce şi vinde ideile noastre avem nevoie de informaţie şi canale de comunicare, şi aici stăm destul de prost. Monopolul RomTelecom (în ultimii ani dezvoltându-se şi alte companii telefonice), ne-a costat enorm.

Rezultatul este că avem reţea de telefonie învechită, prost întinsă şi cu prea puţin abonaţi (circa 4 milioane de posturi telefonice în 2005) şi doar 200000 de faxuri. La fel de prost stăm (şi datorită tarifelor telefonice exagerate) şi la capitolul Internet, cu doar 2 milioane de domenii româneşti[5].

Dacă, practic, statul naţional România se va transforma masiv, asta nu înseamnă că va dispărea naţiunea română. Din contră, ca şi celelalte popoare europene, şi românii vor trebui să înveţe să îşi iubească şi să-şi impună mai mult limba, tradiţiile şi istoria. Conceptul francez al rezistenţei prin cultură, nu ca o antiglobalizare, dar ca o evitare a deznaţionalizării, este necesar să fie aplicat în România.

Tot mai mult spaţiu va trebui dedicat în mass-media culturii muncii, istoriei şi limbii naţionale, iar impunerea lor în Europa prin valorizarea rezultatelor muncii trebuie să reprezinte nu numai un deziderat, dar şi o realitate.

CONCLUZIE

Cea mai rapidă schimbare în perioada următoare o va avea viaţa în mediul rural unde cultura muncii are o puternică amprentă specifică. Tot mai multe persoane îşi vor stabili reşedinţa principală, rămânând în legătură cu oraşul prin comunicarea modernă (fax, telefon, Internet).

5 Dispariția granițelor, apariția parlamentelor și a guvernelor europene, rolul instituțiilor financiare mondiale (FMI și Banca Mondială), dispariția monedelor naționale și trecerea la euro, alinierea armatelor naționale la NATO. Treptat statul națiune iți schimbă conceptul. Libera circulație a oamenilor, a valorilor și capitalurilor, crearea de regiuni economice, restrângerea autorității statale, toate acestea vor schimba modul de viață.

Toate acestea vor duce la îmbunătățirea comunicațiilor: aeriene, feroviare, drumuri şi şosele, la introducerea canalizării, electrificare, apariția telefoanelor şi a faxurilor şi la transformarea însăşi a locuințelor în case mari, spațioase, cu garaj, piscină şi toate atributele vieții moderne. Din păcate sunt destui analişti care afirmă ca statele emrgente, în ciuda eforturilor lor, vor ramâne printre perdanții globalizării, pentru că nu aceastea nu au cultura muncii în interes comunitar înscisă în matricea comunitarăşi deci nu sunt în stare să intre în clasa învingătorilor.

Noi spunem că este o afirmaţtia că Globalizarea îi face mai puternici pe cei puternici şi mai slabi pe cei slabi nu este corectă. Comparăm globalizarea cu gravitația – trebuie acceptată ca un fenomen „fizic" pe care nu are rost să îl conteşti sau să încerci să îl ocoleşti: trebuie însă în mod necesar să îl înțelegi, din punctul de vedere al cauzelor şi efectelor, în egală măsură. Şi să îl foloseşti, fără a-l lăsa să te distrugă. Mai ales pentru națiuni mici, așa cum este și cazul României, înțelegerea acestui fenomen și acțiunea în sensul foloseşte-te de forța lui şi nu-l lăsa să te zdrobească, va face diferența dintre învinşi şi învingători.

Pas cu pas evoluția și dezvoltarea sistemelor sociale în noul sitem de circulație a informație va face ca modernizarea să învingă. Exemplul României este elocvent, față de acum zece ani sistemul social este mult îmbunătățit, noile etape ale dezvoltării societății globale nu ne mai prind nici rupți de lume, izolați și nici fără experiență. Cu alte cuvinte suntem pe drumul cel bun.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. **ACEMOGLU, Daron şi ROBINSON, James**, *Why Nations Fail?,* Crown Business Publisher, USA, 2012
2. **AMITI, Mary and WEI, Shang-Jin,** *"Fear of Service Outsourcing: Is it Justified?,"* Economic Policy, NBER Working Papers, nr.10808, vol. 20, p.308–348, MA, USA, 2005
3. **BUTCHER, Melissa**, *Managing cultural change*, **Open University,** Ashgate Pub Co**, UK**, 2011
4. **NYE, Joseph jr.S.,** *Viitorul Puterii*, Ed. Polirom, Bucuresti, 2012
5. **REDDING, Stephen**, *Firms and Workers,* mimeo, Pubblisher Harvard University, May 2008
6. **REDDING, Stephen**, *Inequality and Unemployment in a Global Economy*, mimeo, Publisher Harvard University, July 2008
7. **SUN, Tzu**, *Arta războiului*, Editura ANTET, Bucureşti, 2007

SURSE WEB

www.ec.europa.eu
www.eurasiareview.com
www.nytimes.com
www.unescap.org
www.vieuws.eu
www.wordpress.com

IMPLEMENTAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI BIVOCAȚIONAL – O ŞANSĂ PENTRU ROMÂNIA

Wiegand Helmut FLEISCHER[1]

REZUMAT

Odată cu trecerea României de la o economie planificată la economia de piață, a creşterii numărului locurilor de studiu în urma suplimentării de locuri la universitățile existente şi a înființării de multe universități noi, dar şi datorită atractivității reduse a programelor oferite, numărul şi calitatea absolvenților de şcoli profesionale şi şcoli postliceale a scăzut substanțial. Acest fapt a dus la criza actuală de forță de muncă calificată care se resimte tot mai acut în țara noastră.

Venind în întâmpinarea acestei crize, mai multe companii germane şi Cluburile Economice Germane, din care fac parte, au lansat inițiative de înființare şi implementare a învățământului bivocațional (dual) în România. Astfel la Braşov, Sibiu, Alba Iulia şi Timişoara s-au înființat programe de învățământ bivocațional (dual), care durează 3 ani şi sunt compuse din pregătire teoretică şi practică. Accentul se pune, îndeosebi, pe pregătirea practică, atât în formă centralizată într-un atelier şcolar, cât şi în cadrul firmelor care vor angaja absolvenții acestor programe după încheierea pregătirii.

Trebuie menționat faptul că unul din motivele importante care au propulsat economia Germaniei în poziția de lider economic a UE este tocmai învățământul bivocațional (dual). Recomandăm susținerea şi extinderea acestui model de succes în România, atât în vederea progresului economic, dar şi ca măsură socială, pentru a oferi tinerilor o pregătire temeinice şi şansa unui loc de muncă corespunzător.

Cuvinte cheie: Învățământ bivocațional, pregătire duală

INTRODUCERE:

Corelare insuficientă între cererea şi oferta de muncă, creează, atât pentru angajați, cât şi pentru angajatori, o situație nemulțumitoare. În prezent, asistăm în România la o criză de forță de muncă calificată care se resimte tot mai acut.

CUPRINS:

În timp ce sistemul german de educaţie bazat pe învăţământul bivocaţional şi-a demonstrat eficienţa în timp, în România nu se reuşeşte să pună la punct un sistem educaţional care să aibă corespondent în piaţa muncii.

1 Şef lucrări ing. şi dr. în ec., Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu, Director executiv şi membru CA a Clubului Economic German Transilvania (DWS)

Angajatorii spun la unison că au nevoie de muncitori calificați, că există deficit de candidați în această zonă, dar schimbările din legislația învățământului nu au ajutat prea mult din acest punct de vedere.

După desființarea școlilor profesionale din 2009, numărul de „meseriaşi“ disponibili pe piața muncii a scăzut dramatic, chiar dacă modificarea legii învățământului din 2011 a presupus reînființarea acestor forme de învățământ. Dacă în anul școlar 2002-2003 România avea peste 270.000 de elevi înscrişi în învățământul profesional, numărul acestora era de doar 19.700 de persoane în anul școlar 2012/ 2013.

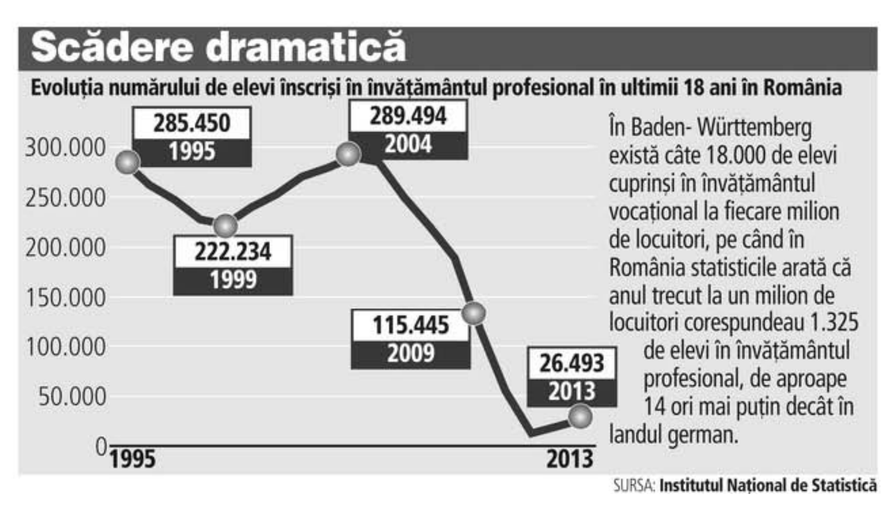


Fig. 1 Evoluția numărului de elevi din România înscriși în învățământul profesional în perioada 1995-2013 în România

În cadrul învăţământului profesional existent, nivelul de calificare teoretică şi mai ales practică a absolvenţilor de învăţământ liceal cu specific tehnic este destul de redus. Programele şcolare nu sunt adaptate tehnologiei moderne din companii, iar dotarea laboratoarelor este necorespunzătoare. De asemenea, nu există o corelare între specializările şi numărul de absolvenţi şi cererea pe piaţa forţei de muncă.

Iar o nouă încercare de reformare a învățământului vocațional a avut loc în această vară, odată cu adoptarea unei ordonanțe controversate de înființare a colegiilor universitare pentru absolvenții de liceu care nu au reuşit să promoveze, care adânceşte lipsa de predictabilitate a unui sistem educațional care a suferit doar în ultimele două decenii peste 100 de modificări legislative.

Venind în întâmpinarea acestor probleme, mai multe companii germane şi cluburile economice germane, din care fac parte, au lansat inițiative de înființare şi implementare a învățământului bivocațional (dual) în România. Astfel la Braşov, Sibiu, Alba Iulia şi Timişoara s-au înființat programe de învățământ bivocațional (dual), care durează 3 ani şi sunt compuse din pregătire teoretică şi practică. Accentul se pune, îndeosebi, pe pregătirea practică, atât în formă centralizată într-un atelier şcolar, cât şi în cadrul firmelor care vor angaja absolvenții acestor programe după încheierea pregătirii.

În cele ce urmează, aşi dori să prezint proiectul de implementare a învățământului bivocațional (dual) în Sibiu.

După ce, în anii anteriori, s-au organizat deja cursuri de pregătire tehnică pentru angajații firmelor membre ale Clubului Economic German Transilvania şi rezultatele au fost pozitive, s-a trecut la organizarea unei pregătiri complete, pe durata a 3 ani, în sistem dual. Astfel, firmele: Brandl-RO SRL, Harting SRL Marquardt Schaltsysteme SNC şi Wittenstein SRL - toate firme membre ale Clubului Economic German Transilvania -, împreună cu Clubul Economic German Transilvania, Primăria Sibiu şi cu sprijinul Inspectoratului Şcolar Sibiu au constituit o Asociație care are ca scop principal realizarea acestui deziderat. Ulterior, componența Asociației a fost îmbogățită cu firmele Contintental SA, Star Transmission Cugir şi Swoboda Hartmann Romania SRL.

Astfel, la Colegiul Tehnic Independența s-a înființat Şcoala profesională în sistem dual Sibiu. Este vorba de învățământ tehnic de stat, alternativ, cu predare în limba română.

Misiunea acestei şcoli este să dezvolte şi să promoveze, împreună cu membrii asociației constituite şi în colaborare cu Inspectoratul Şcolar Sibiu, programe de educație şi formare profesională moderne pentru elevi.

Viziunea şcolii profesionale bivocaționale (duale) prevede creşterea competențelor profesionale ale absolvenților prin:

- Adaptarea la cerințele mediului economic la nivel european;
- Transfer de know-how şi schimb de bune practici;
- Optimizarea proceselor didactice şi a resurselor tehnice;
- Resurse umane specializate şi motivate.

Obiective:

- Asigurarea unui loc de muncă tuturor absolvenților acestei şcoli;
- Atingerea până în anul 2020 a unei cote de 50% a elevilor care urmează sistemul de învățământ profesional;
- Reducerea substanțială până în anul 2020 a şomajului în rândul absolvenților.

Învățământul profesional în sistem dual, reprezintă şcoala unde:

- Elevii învață o meserie;
- Accentul se pune pe practică;
- Absolventul obține imediat după absolvire un loc de muncă;

Se asigură absolvenților o perspectivă favorabilă.

Avantajele învățământului profesional în sistem dual:

- Implicarea activă a agentului economic în pregătirea practică;
- Adaptarea programei şcolare la cerințele agenților economici şi a tehnologiilor utilizate;
- Creşterea calității şi a nivelului de pregătire profesională în domeniul tehnic;
- Satisfacerea cererii mari de personal calificat cu studii medii cu pregătire tehnică.

La nivel național, s-a constituit un grup de coordonare pentru implementarea învățământului bivocațional, compus din persoane din România şi Germania, reprezentanți ai statului şi a mediului de afaceri. Grupul de coordonare este structurat pe trei activități:

1. Conceperea curriculară;
2. Calificarea profesorilor / formatorilor;
3. Marketing.

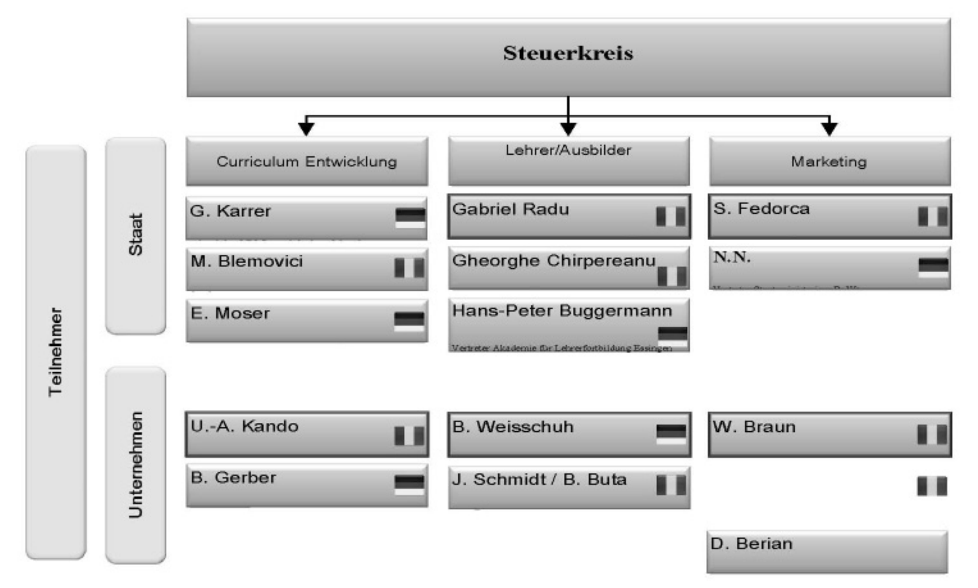


Fig. 2 Structura şi componența grupului de coordonare pentru implementarea învățământului bivocațional din România

Grupul de coordonare pentru implementarea învățământului bivocațional din România şi-a început activitatea din anul 2013 şi există o colaborare foarte bună între instituțiile statului (ministere, inspectorate şcolare, academiile de formare din Germania) şi reprezentanții mediului de afaceri (companii, cluburi economice germane).

Din punct de vedere al activităților, se acționează pe următoarele paliere:

1. Marketing;
2. Programa şcolară;
3. Specializare;
4. Finanțare.

Modelul german privind organizarea şi funcționarea învățământului profesional, care a fost preluat de Şcoala profesională în sistem dual Sibiu, prevede următoarele:

4. Grupul țintă: absolvenți de clasa a 8-a şi a 9-a, vârsta 14-18 ani, peste 18 ani doar cu derogare;
5. Parteneriat: semnarea unui contract între şcoală, agent economic şi părintele elevului minor;

6. Durata de şcolarizare: 3 ani;
7. Ponderea teorie/practică este:
   - Anul 1: 80% teorie / 20% practică; Activitățile constau în pregătire teoretică şi practică în cadrul şcolii profesionale (cunoştințe generale, cunoştințe profesionale, cursuri de limbă germană) şi cunoaştere companiilor, a produselor şi producției, precum şi organizarea acestora;
   - Anul 2: 60% teorie / 40% practică; Activitățile constau în învățarea de cunoştințe cu privire la companii şi cunoştințe de specialitate practice, realizarea de proiecte, pregătire teoretică în cadrul şcolii profesionale (cunoştințe profesionale, cursuri de limbă germană, examinare intermediară);
   - Anul 3: 25% teorie / 75% practică. Activitățile constau în activități de specialitate în cadrul companiilor implicate, realizarea de proiecte, pregătire teoretică în cadrul şcolii profesionale (cunoştințe profesionale, pregătire pentru examinarea finală).
8. Stagii de practică:
   - Tutore de practică: aparține de agentul economic;
   - Sprijin financiar pe parcursul pregătirii teoretice şi practice: 200 RON / lună de la stat şi 200 RON / lună de la agentul economic; Examinarea: se face cu implicarea activă a şcolii şi a agentului economic;
   - Finalitate: Diplomă de calificare nivelul II cu posibilitate de orientare către bacalaureat.

Specializările oferite începând cu anul şcolar 2014-2015 sunt:

- Electromecanic maşini unelte şi instalații industriale (30 de locuri);
- Operator la maşini unelte cu comandă numerică (15 locuri);
- Sculer – Matrițer (15 locuri).

Pe parcursul verii anului 2014, s-au efectuat lucrări de renovare a unui etaj din cadrul Colegiului Tehnic Independența Sibiu. Aceste lucrări au fost finanțate de Primăria Sibiu. De asemenea au fost făcute prezentări ale companiilor implicate şi s-au selecționat elevii şi cadrele didactice. Activitățile de marketing nu au putut lipsi şi au completat acest demers.

Ca urmare a acestor activități, toate locurile de studiu au fost ocupate, iar activitățile didactice au început în 15 septembrie 2014. Toate părțile implicate în acest proiect sunt optimiste în ceea ce priveşte finalitatea acestuia, mai ales că proiecte asemănătoare şi-au dovedit deja eficiența în Germania, dar şi în România.

CONCLUZII:

În prezent, în România există o criză de forță de muncă calificată, care constituie o provocare pentru mediul de afaceri din țara noastră.

Există interes din partea tinerilor pentru a urma o pregătire tehnică în sistem dual şi de a lucra ulterior în cadrul companiilor care fac parte din acest program de pregătire.

Inițiative de înființare și implementare a învățământului bivocațional (dual) constituie o soluție fezabilă, ale cărui prime modele ar trebuie extinse la scară mai largă până la realizarea unei acoperiri naționale.

Recomandăm susținerea și extinderea acestui model de succes în România, atât în vederea progresului economic, dar şi ca măsură socială, pentru a oferi tinerilor o pregătire temeinice şi şansa unui loc de muncă corespunzător.

RELAȚIA OM-MUNCĂ ÎN CONCEPȚIA LUI SIMION MEHEDINȚI

Cristiana GLAVCE[1]

Motto:

„Câtă vreme te scoli dimineața cu gândul la muncă și te odihnești seara cu gândul că vei munci a doua zi, e dovada că viața, ca o apă bogată, umple mereu vadul traiului tău»[2],

În relația om-muncă sunt depășite acțiunile necesare desfășurării supraviețuirii și asigurării perpetuării speciei, comune tuturor viețuitoarelor, prin implicarea culturii și implicit a produselor ei materiale – uneltele. Cu ajutorul uneltelor omul își construiește un univers propriu, din ce în ce mai protector față de mediul ambiental natural.

Explicarea originii omului și a culturii ce o dezvoltă au constituit preocupări centrale în toată istoria omenirii. Bogăția de dovezi științifice descoperite și acumulate de-a lungul veacurilor în varii domenii încep să fie interpretate din a doua jumătate a sec. XIX într-o viziune inter și pluridisciplinară. Acest demers a fost posibil datorită unor noi descoperiri din această perioadă și a construirii unei aparaturi mult mai performate ce au permis elaborarea de teorii ce au revoluționat știința.

Teoria evoluționistă a vieții pe pământ și în special teoria originii și evoluției omului modifică radical modul de abordare în cunoașterea ființei umane, a comportamentului și capacităților sale creative.

Din această perspectivă, susținută de descoperirile științifice, omul este privit ca parte intrinsecă, ca o verigă în înlănțuirea fenomenelor vieții pe pământ. Interrelația sa cu mediul înconjurător este înțeleasă atât prin capacitatea sa de adaptare la condițiile mezologice, cât și prin modificările pe care le aduce mediului care, la rându-i va acționa modelând ființa umană la noile cerințe.

Această nouă perspectivă a originii și evoluției omului devine majoră nu doar pentru oamenii de știință din domeniile biologiei și filozofiei, ci și pentru geografi, geologi, istorici, sociologi, psihologi.

Între savanții acestei perioade, preocupați de originea și istoria umanității și în special de relația om – muncă, se remarcă Simion Mehedinți, marele geograf român. Acesta considera Terra nu numai din punct de vedere geografic și geologic, ci ca suport al vieții în general și «vatră» pentru dezvoltarea omenirii.[3]

Format la școala germană de geografie, ai cărei reprezentanți abordau în studiul cosmosului și istoria omenirii, considerând-o parte integrantă a acestui ansamblu

---

1 Dr., CS I, membru (t) al Academiei de Științe Medicale, membru (t) AOSR

2 G. Geană, «*Studiu introductiv*" la vol. Simion Mehedinți «Civilizație și cultură», Ed. Trei, 1999, p. 37.

3 G. Geană, «*Studiu introductiv*" la vol. Simion Mehedinți «Civilizație și cultură», Ed. Trei, 1999, p. 33.

complex ce trebuia studiat în unitatea sa, Mehedinți îi conferă omului o poziție specială în dinamica planetară.

Elev al lui Ratzel și influențat de modul în care era percepută legătura dintre geografie și populațiile umane de către mentorul său precum și de alte mari personalități ale vremii (Herder, Ritter, frații Humboltd), crează o geografie cultural – activă și însuflețită în care omul își făurește un univers propriu.

Iar pentru a studia omul în contextul universului construit de el, Mehedinți consideră că este nevoie de o știință specială, care să surprindă specificul relațiilor umane cu acesta și care în viziunea savantului era etnografia, ce trebuia să cuprindă descrierea completă bio-culturală a populațiilor. Antropologia, în acea perioadă (sfârșit de sec. XIX, început de sec. XX) era la începuturile ei ca știință modernă în care omul este considerat în componența sa inseparabilă bio-culturală, fiind percepută doar în descrierea bio-morfologică a populațiilor istorice și contemporane.

În contextul actual, în care etnografia se concentrează pe cultura populațiilor, iar antropologia s-a dezvoltat ca știință ce studiază omul în complexitatea sa bio-culturală în relația cu mediul, preocupările lui Simion Mehedinți s-ar încadra mai curând în antropologie.

Simion Mehedinți consideră că omul își crează prin cultură facilități pentru existență (preocupare de hrană, îmbrăcăminte, adăpost, mijloace de apărare) care în cursul evoluției sale filogenetice – o concepție foarte modernă și curajoasă pentru acele timpuri – au dus la modificări corporale.

Este uimitor cât de clară și actual modernă este înțeleasă de către Simion Mehedinți evoluția speciei Homo.

El consideră că cel mai pregnant caracter al omului, ce îl diferențiază net de celelalte animale, îl constituie dezvoltarea, diferențierea și specializarea structurilor nervoase cerebrale. Pașii spre umanitate descriși de savant constau în această dezvoltare specifică a creierului concomitentă cu câștigarea poziției bipede, pierdera părului corporal și capacitatea de a-și crea unelte – deci cultură4. Unealta îi permite făurirea de mijloace de protecție contra vicisitudinilor vremii, îi asigură procurea hranei și stăpânirea focului. Acești pași duc la modificarea unor organe ale sale, care-i serveau drept unelte (în special mâna și aparatul dento-maxilar), în favoarea creșterii și specializării organelor de relație. În afara modificărilor scheletului corporal, impuse în asigurarea poziției bipede, savantul menționează evidentele modificări ce se produc la nivelul aparatului dento-maxilar, care pierzându-și rolul de apucare și sfâșiere a hranei și ca mijloc de apărare, își reduce volumul, iar unele categorii de dinți se modifică sau dispar. Dinții capătă valoare estetică și rol important în fonație. Cutia craniană își schimbă forma pentru a asigura poziția bipedă, iar dimensiunile ei cresc în concordanță cu creșterea creierului. Fața capătă trăsături specific umane, necesare în viața de relație.

Simion Mehedinți consideră astfel că dezvoltarea emisferelor cerebrale și a funcțiilor lor constituie saltul cel mai evident al omului din lumea animală, salt ce

---

4 S. Mehedinți, [2]Caracterizarea etnografică a unui popor prin munca și uneltele sale[2], în vol. Simion Mehedinți «Civilizație și cultură», Ed. Trei, 1999, p. 50-51.

este materializat în capacitatea de a construi unelte. Pentru el, realizarea uneltelor reprezintă hotarul care îl desparte pe om de animalitate și odată cu fabricarea lor, activitățile omului se transformă în muncă.

Rolul muncii în umanitate constituie și astăzi o problemă mult dezbătută. Herbert Applebaum (1991) consideră munca drept activitatea umană de bază. Simion Mehedinți încă de la începutul secolului XX spunea că prin muncă omul se obiectivează creator, în primul rând prin forme materiale care, la rândul lor, vor crea forme culturale. Iar pentru a crea, omul a inventat unealta. «Unealta a fost așa dar răscrucea cea mai însemnată a drumului spre omenire. Prin întrebuințarea ei omul s-a desprins într-un chip cu adevărat original de masa animalității rămasă până astăzi numai cu organele date de natură» în chip de unelte pentru supraviețuire5.

În opinia lui Simion Mehedinți preisoria și etnografia, urmărind seria uneltelor până la cele mai primitive, sunt sprijinul cel mai pozitiv pentru a cunoaște începuturile tehnicii și prin urmare ale civilizației ca produs al adaptării realizat de umanitate prin organe artificiale – uneltele.

Simion Mehedinți, reducând antropologia doar la aspectele morofologice ale omului, considera că ea nu poate aduce date precise asupra desprinderii omului din regnul animal, părându-i-se mult mai accesibile pentru acest demers datele din domeniul etnografic, preistoric și sociologic, care să pună în evidență diferențele din modul de a trăi al oamenilor față de celelalte viețuitoare[6].

Pentru acel moment istoric, în care încă antropologia nu-și conturase bine domeniul de cercetare, descoperirile paleoantropologice erau studiate doar sub aspect anatomo-morfologic, fără a se realiza încă relația dintre biologic și cultural. Nici celelalte științe nu-și delimitaseră bine ariile de studiu, prioritatea acordată de Mehedinți etnografiei este astfel justificată și prin înțelesul pe care îl acordă acestei științe care trebuia să realizeze o descriere complexă a populațiilor biologică și culturală.

Această viziune foarte modernă a importanței covârșitoare a uneltelor și implicit al procesului muncii în evoluția umană, deci a culturii, implică în concepția sa modificări morfologice (în special cerebrale), ce se specializează o dată cu crearea și utilizarea uneltelor.

O altă percepere a lui S. Mehedinți, care actual este confirmată, constă în faptul de a considera creierul drept motor al evoluției umane, iar abilitatea mâinii strâns legată de specializarea acestuia și datorată lui și nu atribuind mâinii rolul principal în dezvoltarea cerebrală.

Înțelegerea acestor mecanisme morfo-fiziologice intim legate de biologicul uman ne dau măsura culturii și capacității de sinteză a savantului în domenii ce par cu totul străine geografiei și geologiei, dar nu și într-o viziune pluri și interdisciplinară în care omul face parte din complexitatea universului.

---

5 S. Mehedinți, [2]*Caracterizarea etnografică a unui popor prin munca și uneltele sale*[2], în vol. Simion Mehedinți «Civilizație și cultură», Ed. Trei, 1999, p. 79.

6 S. Mehedinți, [2]*Coordonatele etnografice*[2], în vol. Simion Mehedinți «Civilizație și cultură», Ed. Trei, 1999, p. 69.

Încă din antichitate mâna era considerată «unealta tuturor uneltelor» (Aristotel). Engels considera mâna ca mijloc de umanizare. Mehedinți, pastișându-l pe Aristotel, scria despre creier că este ca «o mașină a tuturor mașinilor», iar despre tehnică că nu este altceva decât «o proiectare a gândului în materie».

Înțelegerea rolului principal al creierului în evoluția umană, îi conferă un loc de frunte printre savanții zilelor noastre, concepția sa fiind de mare actualitate.

Mehedinți, adept al darwinismului, considera mutațiile (ca fenomen biologic) și selecția la baza evoluției viețuitoarelor în relație cu condițiile de mediu – procese valabile și pentru omenire și care stau la baza evoluției umane alături de folosirea uneltei. Deasemeni subliniază importanța covârșitoare a creierului încadrarea omului în mediul înconjurător natural, dar mai ales social.

Mehedinți scoate în evidență dublul caracter al muncii: fizică și intelectuală, care în concepția sa determină dihotomia dintre cultură și civilizație, pe care o consideră doar aparentă datorită modului de producere a lor: munca ce le unește și le condiționează reciproc.

Prin civilizație savantul definește «suma tuturor descoperirilor tehnice care au înlesnit omului adaptarea sa la mediul fizic» iar prin cultură «suma tuturor creațiilor sufletești (intelectuale, etice, estetice) care înlesnesc adaptarea individului la mediul social.

Gheorghiță Geană, unul dintre cei mai erudiți cunoscători ai operei savantului, explică deosebit de frumos această dihotomie cu un exemplu din natură: frunza care are o suprafață spre cer – reprezentând cultura, și o față spre pământ – civilizația care, prin tehnica materială, asigură adaptarea la mediu. Dar ambele fețe aparțin aceleași frunze și îi asigură integritatea.

Imaginea unitară a savantului asupra civilizației și culturii îi permite o abordare a studierii omului ce se încadrează în antropologia actuală. El susține că nu există grupare populațională umană care să nu fi produs un minim de mijloace tehnice pentru supraviețuire și un cod minim de norme morale, de credință, de preferințe estetice. Deasemeni el consideră că nu există goluri de civilizație și cultură nici în spațiu și nici în timp.

În acest context S. Mehedinți scoate în evidență importanța vorbirii în procesul hominizării (aparat morfologic specializat a fost depistat abia la sfârșitul sec. XX - începutul sec.XXI la specii de Homo fosile) alături de unealtă. El considera că unealta și graiul7, îngemănate în axa muncii au fost cele două mai artificii prin care omul s-a despărțit tot mai mult de trunchiul animalității.

În opra sa Simion Mehedinți dezbate un spectru larg de probleme legate de umanitate, într-o deschidere actuală ce ne uimește și ne arată cât este de important să ne cunoaștem înaintașii. Este preocupat de sensul istoriei devenirii umane, de căile progresului, de valoarea și rolul muncii, a sensului artei și de condiția științei. Putem spune astfel, fără greș, că Simion Mehedinți este promotorul antropologiei muncii în țara noastră, dând formării relației om-muncă atât perspectiva biologică și cât și culturală.

7 S. Mehedinți, [2]*Coordonate etnografice*[2], în vol. Simion Mehedinți «Civilizație și cultură», Ed. Trei, 1999, p. 101.

O altă problemă care l-a preocupat mult, arătându-i importanța și rolul deosebit în dezoltarea umană, a fost îmbunătățirea educației8 în toate aspectele ei. Practic, întreaga sa operă are un important rol educațional prin înțelegerea legăturilor dintre noi și toate fenomenele ce ne înconjoară.

Vorbind despre concepția relației om-muncă în opera lui Simion Mehedinți, Gheorghiță Geană o concentrează în următorul enunț: Munca nu numai că a fost actul hotărâtor în desprinderea omului din cercul animalității, dar a rămas în continuare actual determinant al înălțării, al aspirațiilor sale spre desăvârșire9.

Iar Tudor Vianu îl definește pe marele om de știință Simion Mehedinți astfel: «în ansamblul vieții noastre sociale a apărut un tip de intelectual al cărui corespondent nu-l găsim cu ușurință în alte culturi, și anume tipul omului de cultură care nu cultivă numai o specialitate științifică anumită, ci care reflectează la destinul global al culturii noastre și care se simte răspunzător de întreaga orientare a civilizației țării»[10].

---

8 S. Mehedinți, «*Coordonatele etnografice: civilizația și cultura*", în Dicționarul operelor filozofice românești, București, Ed. Humanitas, 1997, p.19-22;
S. Mehedinți,»*Altă creștere, școala muncii*", în „Civilizație și cultură», Ed. Trei, 1999, p. 261-270;
S. Mehedinți,»*Datoria generației actuale*", în „Civilizație și cultură», Ed. Trei, 1999, p. 271-279;
S. Mehedinți, «*Introducere în geografie*", în „Civilizație și cultură», Ed. Trei, 1999, p. 165-193;
S. Mehedinți – ca ministru al instrucțiunii publice în guvernul Marghiloman (1918) emite legea «școlilor pregătitoare» și legea «eforilor școlare», în G. Geană, «*Spiritul reformei Mehedinți*", Bul. Asociației «Simion Mehedinți», Focșani, nr.1, 1997, p. 25-28;
S. Mehedinți, «*Școala păcii. Sentimentele școalei române fa*ță de ideia războiului», București, Cultura Națională, 1928, p. 73.

9 G. Geană în S. Mehedinți «*Civilizație și cultură*", Ed. Trei, 1999, p. 37.

10 Tudor Vianu, «*Filosofia culturii*", București, Publicom, 1945, p. 228.

TRAINING DE RESTAURARE ICOANE PE STICLĂ ÎN CADRUL MUZEULUI NAȚIONAL DE ARTĂ AL MOLDOVEI

Alina Geanina IONESCU[1]

Trainingul de restaurare icoane pe sticlă s-a desfăşurat la sediul Muzeului Național de Artă al Moldovei în perioada 27-29 noiembrie 2013, la inițiativa directorului acestei instituții de prestigiu - Tudor Zbârnea, ca urmare a donației făcută de pictorul Sever Săsărman din Arad a unui număr de douăzeci de icoane pe sticlă aparținând secolelor XIX-XX.

La eveniment au participat restauratorii muzeului gazdă, studenți, invitați din cadrul Muzeului Național de Istorie a Moldovei şi invitați din cadrul Muzeului Național de Etnografie şi Istorie Naturală.

Cursul teoretic a fost susținut de demonstrații practice pe una din cele douăzeci de icoane pe sticlă, piesă cu degradări evolutive aleasă de către cursanți.

Parcurgând toate etapele de restaurare, cursanții – specialişti în restaurarea icoanelor pe lemn – şi-au însuşit modul de abordare în restaurarea icoanelor pe sticlă, urmând ca celelalte nouăsprezece icoane să fie restaurate în cadrul Muzeului Național de Artă al Moldovei.

Este admirabilă inițiativa directorului general al instituției organizatoare de a da curs unui astfel de demers profesional.

Această acțiune a creat o punte de legătură între instituțiile muzeale şi centrele universitare din Sibiu şi Chişinău, deschizând noi oportunități de parteneriat printre care merită amintit Workshopul de restaurare icoane pe sticlă ce a avut loc în perioada 16-27 iunie 2014 la Centrul ASTRA pentru Patrimoniu - Muzeul Civilizației Populare Tradiționale ASTRA.

1 Dr., Expert restaurator pictură CNM ASTRA, Cadru didactic asociat al Universității „Lucian Blaga" din Sibiu

RESTAURAREA ICOANEI PE STICLĂ *SFÂNTUL ILIE,* FĂGĂRAŞ, SECOL XIX

Sfântul Ilie este reprezentat într-un car de foc, ridicându-se la cer, lăsând mantia sa ucenicului său Elisei (Stoian, Ion. M., *Dicționar religios*, Bucureşti, Editura Garamond, 1994, p. 130). Icoana este de secol XIX şi provine din Făgăraş. Cromatica folosită: albastru, verde, roşu, cărămiziu, alb, griuri colorate, negru. Dimensiunile icoanei: 46,2x52 cm.



Ansamblu față-verso, înainte de restaurare

STAREA DE CONSERVARE

Degradările au afectat atât pelicula de culoare cât şi rama şi capacul din lemn de răşinoase, compus din patru planşe, montate pe verticală, dintre care planşa a treia de la stânga spre dreapta (vedere dinspre verso) s-a pierdut. Cele trei planşe rămase erau prinse de ramă prin intermediul cuielor metalice. Menționăm: murdăria aderentă şi ancrasată a peliculei de culoare; excrementele de insecte; căsuțele de împupare; desprinderile grave şi lacunele peliculei de culoare; uzura datorată contactului sticlei cu capacul şi falțul ramei; hârtia ce a aderat la pelicula de culoare; fragilizarea planşelor capacului şi a ramei la îmbinări rezultată în urma îmbătrânirii materialelor, a condițiilor improprii de păstrare şi a cuielor care au dus la fisuri şi crăpături în structura lemnului; pierderile de material lemnos (noduri căzătoare); slăbirea îmbinărilor baghetelor ramei; atacul de insecte xilofage *Anobium punctatum* inactiv.

INTERVENȚII EFECTUATE

În urma studiului stării de conservare a icoanei am recurs la demontarea celor trei planșe rămase care compuneau capacul, prin extragerea cuielor metalice. Atât pe interiorul capacului cât și de pe falțul ramei am îndepărtat depozitele mari de murdărie, urmând curățirea mecanică cu pensule mai aspre și bisturiu.

Operația de curățire cu amestec slab de solvenți (amoniac și apă) a fost realizată atât pe interiorul ramei și al planșelor capacului, cât și pe exteriorul acestora. Pentru îndepărtarea murdăriei aderente am folosit bisturiul.

Nodurile căzătoare precum și planșa care s-a pierdut au fost confecționate din lemn de rășinoase și integrare cu baiț pe bază de apă. Nodul care s-a păstrat a fost consolidat cu clei pe bază de colagen.

După curățirea mecanică și degresarea cu alcool etilic, suplimentarea îmbinărilor ramei s-a realizat adeziv (clei de piele 10%), folosindu-se patru prese montate la îmbinări prin intermediul foliei de Melinex. Penele constitutive au fost păstrate.

După îndepărtarea depozitelor de murdărie de pe suprafața peliculei de culoare am recurs la curățirea mecanică prin pensulare ușoară cu pensule moi. Acolo unde am întâlnit fragmente de hârtie care au aderat la pelicula de culoare, le-am umectat cu apă distilată caldă și apoi le-am îndepărtat cu ajutorul bisturiului.

Consolidarea peliculei de culoare s-a efectuat cu emulsie de gălbenuș de ou cu apă distilată 1:3, cu adaos de conservant (acid salicilic). Fixarea solzilor de culoare s-a făcut prin presare ușoară, folosind folie de Melinex. Probleme mari am întâmpinat acolo unde culoarea și-a pierdut aderența față de suport, desprinzându-se sub formă de solzi. S-au efectuat consolidări repetate, până ce solzii de culoare au fost stabilizați.

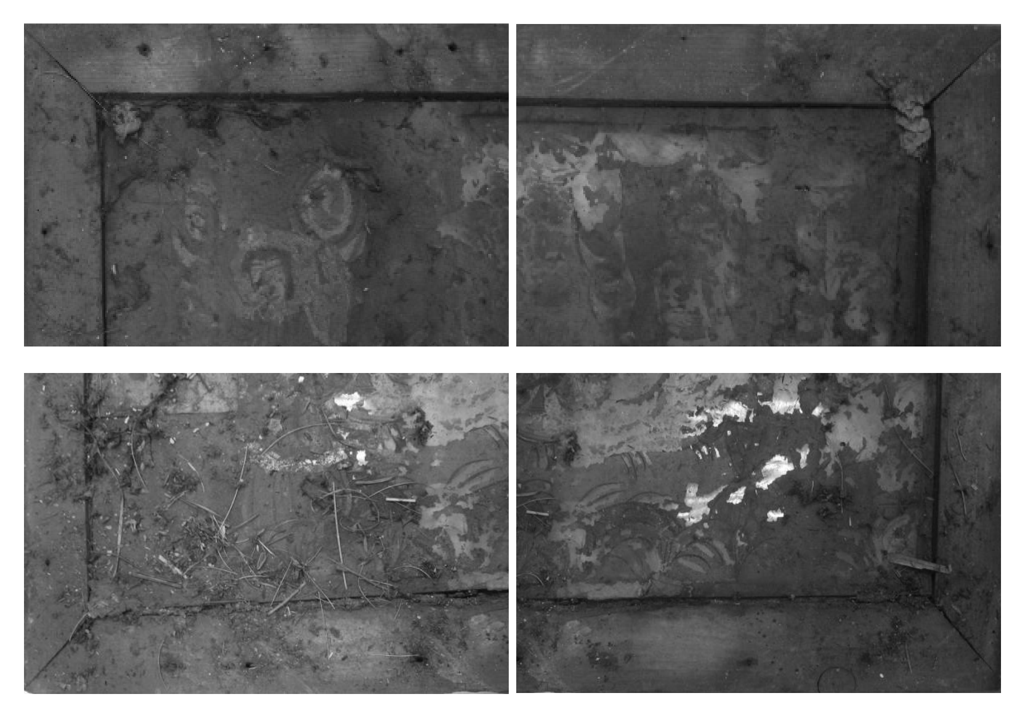
Curățirea murdăriei aderente și a excrementelor de insecte existente pe suprafața peliculei de culoare s-a realizat cu emulsie de gălbenuș de ou cu apă distilată 1:5, prin intermediul tampoanelor de vată și mecanic, cu ajutorul bisturiului.

Pentru curățirea icoanei pe față am folosit emulsie de gălbenuș de ou cu apă distilată 1:4, urmând degresarea cu alcool etilic. Lacunele icoanei nu au fost curățite datorită faptului că pe glajă a rămas imprimat conturul elementelor de decor sau desenul liniar.

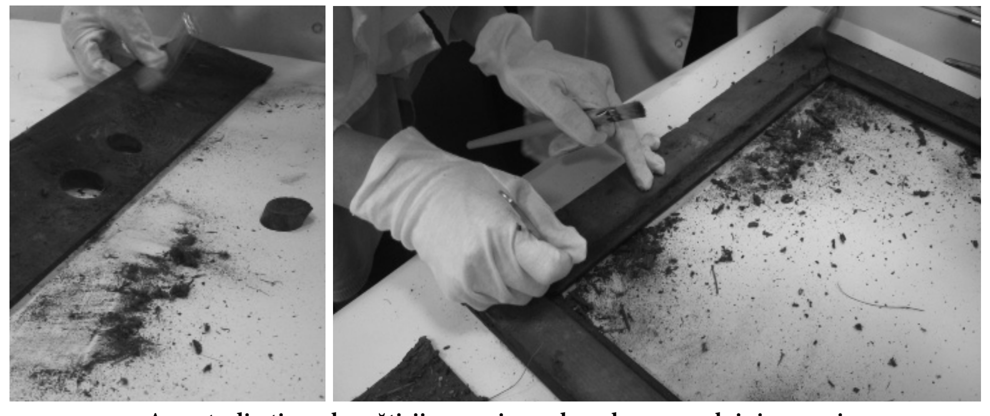
Ca operații finale amintim montarea corespunzătoare în ramă cu bucăți de pâslă fixate adeziv pe falțul ramei cu Covidez L 150 (adeziv de topire), evitându-se jocul sticlei în ramă.

Montarea agățătorilor metalice și a capacului s-a realizat după poziționarea corectă a planșelor pe verticală, prin intermediul holzșuruburilor.

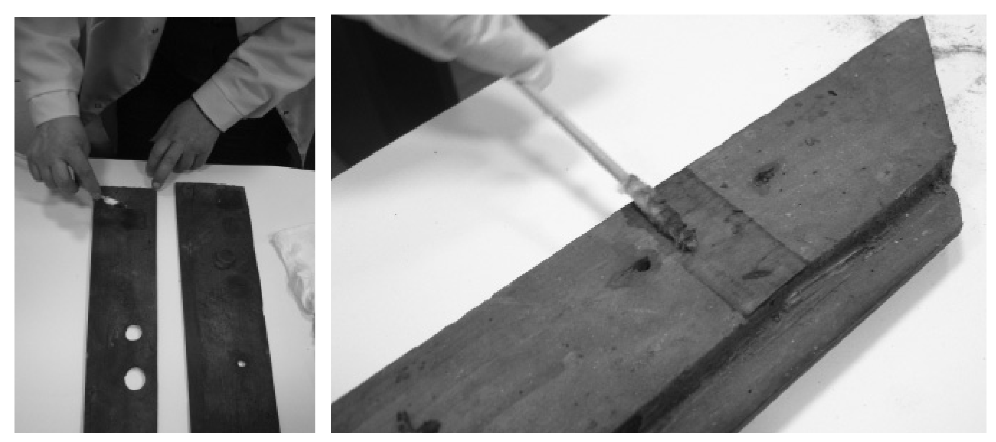
De un tratament similar vor beneficia și celelalte nouăsprezece icoane pe sticlă, intervențiile de restaurare fiind efectuate de către experții restauratori din cadrul Muzeului de Artă al Moldovei împreună cu studenții voluntari.



Aspecte după demontarea planșelor capacului



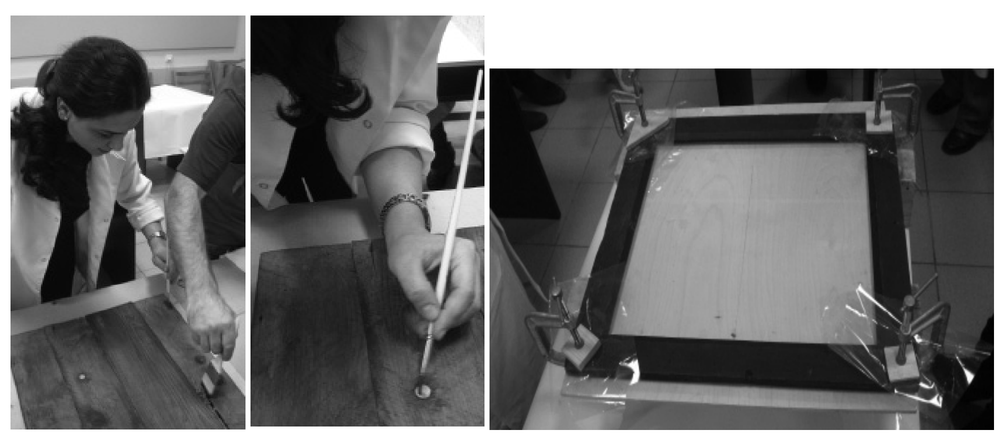
Aspecte din timpul curățirii mecanice a planșelor capacului și a ramei



Aspecte din timpul operației de curățire cu amestec de solvenți la planșele capacului și la ramă



Aspecte din timpul măsurării diametrului nodului căzător și din timpul confecționării planșei care s-a pierdut



Integrarea cromatică cu baiț pe bază de apă Consolidarea îmbinărilor ramei



Aspecte din timpul îndepărtării depozitelor de murdărie și curățirii mecanice cu pensule moi



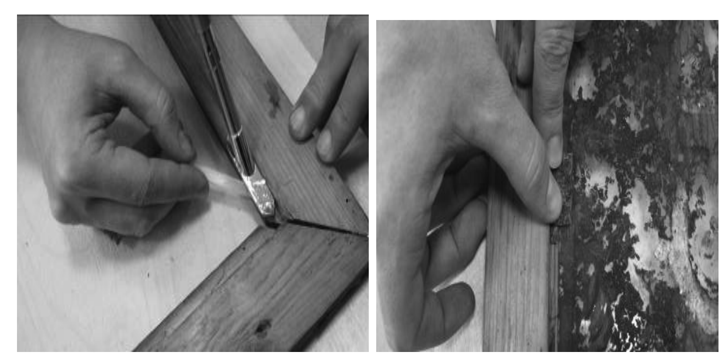
Aspecte din timpul umectării și îndepărtării hârtiei ce a aderat la pelicula de culoare



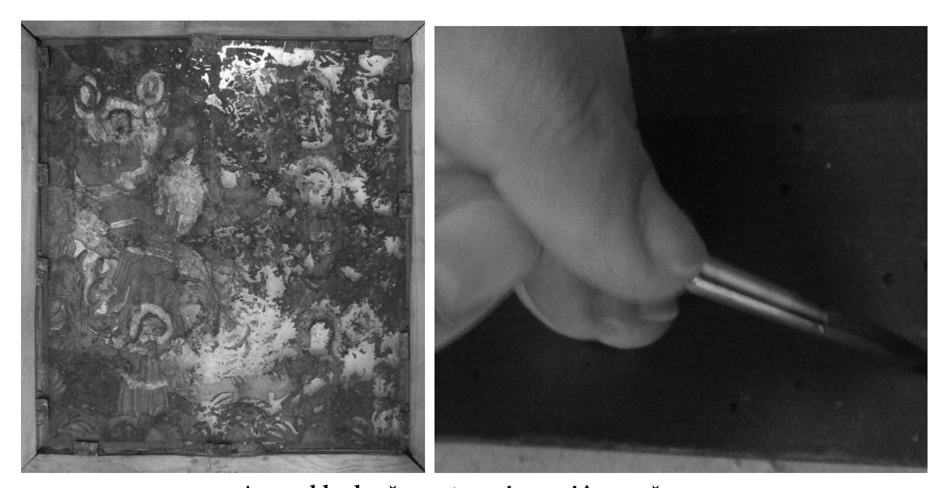
Aspecte din timpul hrănirii peliculei de culoare și din timpul consolidării, din timpul operației de curățire a peliculei de culoare, îndepărtării hârtiei ce a aderat la pelicula de culoare



Aspecte din timpul curățirii sticlei pe față



Aspecte din timpul fixării icoanei în ramă



Ansamblu după montarea icoanei în ramă
Aspect din timpul integrării cromatice la ramă cu baiț pe bază de apă



Ansamblu față-verso, după restaurare

CONCEPTUL MUNCII DE LA FILOZOFIA TRADIȚIONALĂ ORIENTALĂ LA CRESTINISMUL CONTEMPORAN

Andrei KOZMA[1]; Daniel Marian MITROI[2]

„Când muncești, joacă-te. Munca, dacă este o datorie, te ucide”
Max Iacob
„Înainte să faci ceva perfect, fă ceva perfectibil.”
Bill Gates

Munca este la fel de importantă pentru om la fel cum este mediația, reflexia. Munca este cea care scoate la iveală neajunsurile pe care umanitatea dorește să la acopere și care au dus la mari invenții de-a lungul timpului. În Biblie este făcută referirea la muncă, în momentul izgonirii din Rai: „prin sudoarea frunții tale îți vei câștiga pâinea“, adică munca este necesară pentru supraviețuire, pentru perpetuarea speciei. Ideal pentru om este ca, de muncă să ne odihnim prin muncă, ceea ce înseamnă alternanța muncii intelectuale cu cea fizică, îmbinarea armonioasă a acestora. Un om sănătos are nevoie atât de muncă fizică, pentru a-și fortifica fizicul, corpul, care are o serie de nevoi de ordin material, cât și de muncă intelectuală, de meditație, de reflexie. Asupra acestui concept s-au aplecat mai mulți gânditori orientali și discipolii lui actuali, care au viziuni de-a dreptul remarcabile despre muncă și beneficiile ei.

Conform informației afișate pe enciclopedia liberă Wikipedia, munca este o acțiune care nu este determinată de supraviețuirea speciei, fiind un serviciu prestat în schimbul unei remunerații sau a unei alte forme de răsplată.[3]

Potrivit DEX.LR[4] , prin muncă se înțelege:

- o activitate conștientă (specifică omului) îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre el și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale;
- un efort de a realiza ceva; ocupație, strădanie, îndeletnicire;
- un folos material, bun agonisit prin lucru; câștig, profit.

Omul a evoluat încercând în permanență să scape de muncă, să-și ușureze munca prin invenții, prin inovații, prin tot ceea ce el a creat de-a lungul istoriei, omul, practic a tot căutat să scape sau să-și ușureze munca.

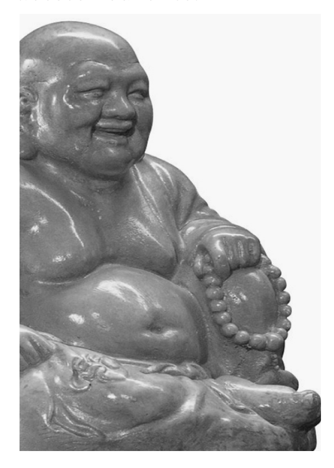
Rolul muncii în societatea contemporană se apreciază în funcție de afirmarea tot mai puternică a creativității, a efortului intelectual, comparativ cu cel manual, ca și

1 Dr., CS III, MMD, Academia Oamenilor de Știință, România, Societatea Academică de Antropologie
2 drd, Societatea Academică de Antropologie: dani.mitroi@gmail.com
3 http://ro.wikipedia.org/wiki/Munc%C4%83
4 http://dexonline.ro/definitie/muncă

prin prisma promovării formelor atipice de ocupare a forței de muncă și a reducerii timpului de muncă.

Întoarcerea la origini: de la prima „unealtă” fabricată de om, plecând de la Homo faber până la capitalismul timpuriu și ajungând la munca omului actual, dorim a face o scurtă incursiune prin conceptul muncii în filozofia tradițională, orientală, concept care și-a pus amprenta inclusiv asupra perceperii omului modern – și asupra filozofiei creștine actuale.

Vom analiza munca în religiile / curentele orientale, așa cum au fost promovate de inițiatorii acestora și așa cum sunt interpretate de promotorii contemporani ai acestor curente.



Budismul este o religie și o filozofie orientală. Ea își are originea în India în secolul al VI-lea î.Hr. și s-a răspândit într-o mare parte a Asiei Centrale și de Sud-Est. Se bazează pe învățăturile lui Gautama Siddhartha (Buddha Shakyamuni), un gânditor indian care se crede că ar fi trăit între 563 î.Hr. și 483 î.Hr.[5] Buddha nu a pretins niciodată că ar fi Dumnezeu, și nici n-a fost privit ca atare de budiști. El a fost o ființă omenească ce a atins un nivel ridicat de cunoaștere, înțelegând viața cât mai adânc posibil. De-a lungul timpului, budismul a suferit numeroase scindări, în prezent fiind o religie foarte divizată, fără o limbă sacră comună și fără o dogmă strictă, clar formulată. În ultimul secol, budismul a ajuns și în Vest, unde sute de mii de oameni au devenit adepți. Spiritul liber de a cerceta, de a întreba, este o trăsătură importantă a budismului. Buddha însuși a încurajat oamenii să cerceteze ei înșiși adevărul învățăturilor sale, înainte de a le accepta. Budismul recunoaște toate ființele ca fiind egale, predică iubirea universală, bunătatea și compasiunea nu numai față de semeni, ci și față de toate creaturile, care împreună cu oamenii împart același mediu.

Mesajul social al budismului se referă la faptul că Budismul desființează din start stratificarea socială, ierarhizarea, și susține egalitatea oamenilor din punct de vedere moral.[6] Budismul nu condamnă acumularea bogățiilor de către oamenii obișnuiți, ci chiar o încurajează, cu toate că monahii nu au voie să se atingă de bani sau să se implice în viața economică. Astfel, din punct de vedere sociologic, putem vorbi de două tipuri de budism: "budismul nirvanic"[7] , care are ca unic scop eliberarea și detașarea de samsara, și "budismul karmic", care îndeamnă omul să săvârșească fapte bune pentru ca într-o viață viitoare, pozitivitatea karmei să-l situeze într-o poziție mai apropiată de condiția iluminării. Budismul nirvanic încurajează de asemenea faptele bune, dar cere detașarea de rezultatul lor și renunțare, ceea ce este inaccesibil pentru unele persoane fără o vocație monahală[8].

5 http://ro.wikipedia.org/wiki/Budism
6 Suttanipata,602-611
7 Mircea Eliade, Istoria credințelor și ideilor religioase, II, pg.218
8 M. Wijayaratna, "Le Bouddha et ses disciples", 1990

Din punctul de vedere al budismului, rolul muncii este să-i dea omului ocazia să-și valorifice și să-și dezvolte abilitățile, să-și depășească egocentrismul, pentru că lucrează împreună cu alții la atingerea unui scop comun, și să producă bunurile și serviciile necesare existenței comunității.

Munca și relaxarea ar trebui văzute ca fiind corelate și secvențiale, fiecare aducându-și aportul la mulțumirea omului.

Puțini conaționali muncesc să fie mai buni sau ca să contribuie semnificativ la atingerea țelului comun al echipei din care fac parte. Pentru că nu-i interesează aspectul și nici șefii lor nu sunt niște exemple de urmat - comunică greoi, sunt egoiști, nu știu cum funcționează organizația și pornesc de la premisa că angajații sunt greșiți prin definiție, ca și cum ei s-ar fi născut undeva mai sus pe scara ierarhică.

Prin urmare, modelul economic budist câștigă cu îndeosebi la teorie și pierde cu același scor la practică. El nu va putea fi aplicat prea curând în România sau într-o altă economie occidentală pentru că valorile, credințele și principiile cu care s-au născut, au crescut și s-au dezvoltat oamenii sunt incompatibile cu viziunea budistă asupra timpului, sinelui, importanței resurselor și rezultatelor.[9]

Putem spune ca în filosofia indiană Dharma este fundația peste care este construită viața. Cuvântul Dharma provine din sanskrită, una dintre cele mai vechi limbi ale civilizației utilizată în vechime pe teritoriul actual al Indiei. Cuvântul Dharma este compus din „dhar" care înseamnă „a susține, a hrăni" și „ma" care se referă la Mama divină sau viața în sine. De aceea Dharma se traduce adesea prin „ceea ce susține viața". Ea este forța care susține Universul și care îi conferă coerență.

O Dharma adevărată reprezintă culminarea a două lumi, atât a celei pentru obținerea perfecțiunii spirituale cât și – în același timp – a celei pentru munca în societate ca individ, parte din ea. Mulți învățători promovează ideea că trebuie să faci ceea ce îți place și trebuie să îți placă ceea ce faci. Efortul personal nu trebuie să fie unul depus orbește. El necesită determinare și perseverență și, de asemenea, necesită să trăim în armonie cu noi înșine pentru a ne putea recupera forțele necesare continuării.

Unii oameni spirituali simt că nu mai sunt interesați să participe în treburile lumii moderne. Ei cred că locul lor este în templu sau la mânăstire și că a-și câștiga traiul prin muncă este sub condiția lor.

Pentru un căutător spiritual adevărat viața este ca mersul pe o muchie de cuțit, pentru că el este mereu dedicat și perseverent scopului său, cel de a se perfecționa constant. Cu toate acestea există și a treia categorie care crede că spiritualitatea este o fandoseală, un pretext și o scuză pentru a practica inerția și pentru a evita provocările vieții.

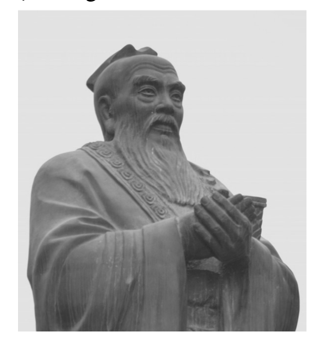
Cel mai ades metoda prin care ne descoperim Dharma este aceea a încercării și a eșecului, combinată cu grația Dharmei în sine de a se revela. Apoi începem să ne acordăm pentru a putea asculta vocea tăcută a Voinței Universului.

---

9 http://www.learningnetwork.ro/articol/economia-budista-si-spatiul-carpato-danubiano-pontic/763

În viața umană, Dharma este înțelegerea acțiunilor potrivite care trebuie întreprinse pentru a ne îndeplini datoria. Dacă suntem auto-determinați și depunem efort personal nimeni nu ne poate opri de la manifestarea destinului nostru adevărat.[10]

În Asia antică s-a impus Confucianismul („Școala învățaților") un sistem filozofic și religios chinez care s-a dezvoltat inițial din învățăturile înțeleptului Confucius[11].



Potrivit Dicționarului estetico-literar, lingvistic, religios, de teoria comunicației de Ion Pachia Tatomirescu, „prin Confucianism este desemnată una dintre cele Trei Religii aflate în patrimoniul chinez", fundamentată de filosoful Kong-Fu-zi, în secolul al VI-lea î. Hr.[12]

„Acela care vrea să fie mereu fericit trebuie să se schimbe neîncetat", credea Confucius. În China, în urmă cu două milenii și jumătate, Kong Qiu și adepții săi au sintetizat tradițiile poporului chinez pentru a fundamenta ceea ce credeau ei că reprezintă principiile fundamentale ale umanității. Desigur, ceea ce înțeleg occidentalii acum prin confucianism este diferit de învățăturile inițiale, acestea schimbându-se de-a lungul timpului, asemenea celorlalte filosofii majore care au înflorit în Est: budismul și taoismul.

Despre muncă, filozoful spunea: „Alege un loc de muncă pe care să îl iubești și nu va trebui să lucrezi nici o zi din viața ta." Confucianismul recomandă devoțiune față de ocupația aleasă. Bogăția câștigată din muncă este, de asemenea, văzută într-o lumină pozitivă în confucianism. În general vorbind, oamenii cu mai mulți bani și cu un statut mai înalt sunt mai fericiți (dar trebuie avut în vedere faptul că mai mulți bani nu aduc întotdeauna mai multă fericire). În schimb, atât taoismul, cât și budismul vechi disprețuiesc câștigurile.[13]

Confucius a spus că putem deveni oameni responsabili, adulți care se comportă în mod corespunzător. Dacă putem face asta, putem schimba lumea în care trăim. Spre deosebire de mulți oameni de azi, atunci când Confucius vorbește despre morală și virtuți, el nu o face pentru a acuza pe alții sau pentru a forța gândirea nimănui. Confucius ne spune că noi ar trebui să devenim educați, nu doar pentru a obține un loc de muncă, dar și pentru a deveni oameni mai buni. El și urmașii săi vorbesc despre creșterea de sine, la fel ca și cineva care crește o grădină. Faceți aceasta în mod corespunzător și veți schimba familia, cartierul și țara.

„Învățătura fără gândire este muncă pierdută, gândirea fără învățătură este periculoasă."

Persoanele mai educate sunt, de asemenea, mai fericite. Pe de altă parte, educația contribuie în mare parte la o viață fericită, permițându-ți să obții un loc de muncă mai bun, dar mai multă educație nu duce neapărat la mai multă fericire. Un lucru este

10 http://yijinjing.ro/2012/11/sa-ne-cunoastem-dharma/

11 http://ro.wikipedia.org/wiki/Confucianism

12 Ion Pachia Tatomirescu, Dicționar estetico-literar, lingvistic, religios, de teoria comunicației, Timișoara, Ed. Aethicus, 2003.

13 http://www.scientia.ro/homo-humanus/51-psihologie/5945-cum-sa-traiesti-o-viata-fericita-conform-lui-confucius.html

clar. Totuși, este mai bine să trăim într-o societate mai educată, chiar dacă ceilalți sunt mai educați decât noi.

Prea multă înțelepciune poate fi utilizată în mod abuziv. Toate virtuțile pot fi duse la extreme, iar atunci când se întâmplă, ele devin defecte. Aceste virtuți ar trebui să fie înțelese ca dependente una de cealaltă și lucrând împreună.

A avea umanitate cere depășirea lăcomiei și egoismului. Umanitatea este definită ca opusul propriului interes, profitului și căutării de posesiuni.

Confucius a oferit o rețetă completă pentru reforma individuală, a societății și a statului. Acest lucru are implicații sociale și politice. Persoanele fizice, domnii, oamenii, cu umanitatea, ne pot conduce la o societate care este mai politicoasa și în care oamenii sunt respectați. Domnul nu este interesat de un stomac plin sau de o locuință confortabilă. El este atent în acțiunile și cuvintele sale. Aceasta este ceea ce înseamnă a fi dornic să înveți[14].

Societatea este acceptată în confucianism și filozofia încurajează adepții săi să se angajeze în ea. Într-un articol din Journal of Happiness Studies, Zhang și Veenhoven compară versiunile antice chinezești ale taoismului, budismului și confucianismului cu caracteristicile moderne ale fericirii. Analizând rezultatele unei multitudini de studii colectate în baza mondială de date despre fericire[15] ei ajung la concluzia că, în comparație cu budismul și taoismul vechi, învățăturile filozofice confucianiste au fost cele care au pus mai mult preț pe trăirea unei vieți fericite, prin faptul că munca și concentrarea asupra ei este promovată.

Venind mai aproape în timp și spațiu, vom acorda putină atenție religiei islamice. Opus conceptului taoismului, religia islamică încurajează munca, lucrul, ca efort depus pentru a fi prosper. Munca stă la baza prosperității oricărei societăți. Islamul recunoaște acest fapt și de aceea încurajează munca și producția. Referiri la muncă se regăsesc în Coran, iar sunna Profetului Muhammad abundă în elogii aduse muncii și celor care muncesc[16]. Exemplificăm:

- Fără muncă omul nu poate obține nimic. De aceea, pentru ca acesta să beneficieze de binecuvântările pe care Dumnezeu i le-a trimis, în viață de apoi și în viața aceasta, el trebuie să depună efort pe măsura puterilor sale[17] ;
- Allah nu împovărează omul, dar totuși, pentru obține ceva omul trebuie să depună măcar un minim de efort[18].

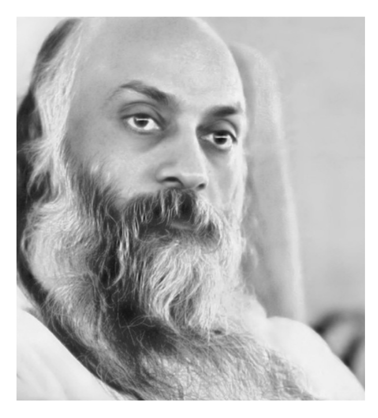
Când omul depune efort pentru a obține ceva, el învață să aprecieze acel lucru și se poartă cu grijă față de acesta, evitându-se astfel risipa. Dimpotrivă, dacă un om obține ceva fără nici un fel de efort, acesta devine nerecunoscător față de Allah și ajunge să creadă că acel lucru i se cuvine. În plus, omul are tendința de a fi risipitor cu ceea ce obține cu ușurință.

14 Confucius and Confucianism: The Essentials Lee Dian Rainey. Chichester: Wiley Blackwell, 2010. - 262 pages. ISBN 978-1-4051-8840-1
15 World Database of Happines
16 Sursa: Coranul- traducerea sensurilor, Sura Al-Mulk (67), versetul 15
17 Sursa: Coranul- traducerea sensurilor, Sura Al-Baqara (2), versetul 286
18 Coranul- traducerea sensurilor, Sura Al-Maryam (19), versetele 23-26

De asemenea există numeroase versete în care Profetul Muhammad vorbește despre virtuțile muncii și îi încurajează pe oameni să muncească: Cerșitul este considerat dezagreabil, și ca atare este descurajat[19].

Islamul este împotriva unei clase de oameni care parazitează societatea. Tocmai acesta este și motivul pentru care în islam nu există cler. În islam imamii trebuie muncească deoarece în acest fel ei își aduc contribuția la evoluția comunității lor și își mențin independentă și integritatea[20].

Ne-am aplecat asupra lucrărilor și enunțurilor unor filozofi care au trăit sau trăiesc în ultima sută de ani – aplicând și transmutând învățăturile antice orientale, filtrate prin aparentul haos contemporan. Exponentul lor cel mai remarcabil este Osho, pe numele său la naștere Chandra Mohan Jain (11 decembrie 1931 - 19 ianuarie 1990) a fost un filozof, guru și învățător spiritual indian, fondator al curentului spiritual Neo-Sannyas, Rajnish sau oshoism[21].



Referindu-se la propria filozofie, Osho spunea: *Eu nu sunt un perfecționist. Nu mă deranjez absolut deloc să fiu un perfecționist. Eu sunt o persoană holistă. Îmi plac lucrurile în integralitatea lor, dar nu-mi fac griji niciodată pentru perfecțiunea lor. Nimic nu poate fi perfect în lume – și de fapt nimic nu ar trebui să fie perfect în lume, pentru că de fiecare dată când un lucru este perfect, este mort*. În filozofia sa, *munca este venerare - munca este rugăciune*[22].

Aborda toate lucrurile dintr-o altă perspectivă, una care să îi permită concentrarea și care să elimine oboseala fizică ce ar putea surveni. Osho spunea *„Joaca trebuie să rămână viața ta. Munca trebuie să fie doar un mijloc de a te juca. Nu-ți transforma viața într-o rutină de muncă, pentru că scopul vieții e joaca. Poți să obosești dacă muncești. Dacă te joci, cum poți să obosești? Nimeni nu a auzit vreodată ca oamenii să obosească jucându-se. De fapt, când oamenii sunt obosiți de la muncă, se duc să se joace, ca mod de a se odihni – se relaxează. Șase zile au muncit la birou, la fabrică, la piață; în a șaptea zi se duc la pescuit, sau să joace golf – se joacă. Își invită prietenii la un picnic; se duc să se plimbe la munte.”*[23]

Osho avea o viziune interesantă asupra muncii și asupra creștinismului. În unul din discursurile sale spunea: *„Eu nu sunt un Dumnezeu creștin. Dumnezeul creștin a creat lumea în șase zile iar în a șaptea s-a odihnit; de aceea, Duminica este ziua de vacanță. ”Vacanță”(Holiday) înseamnă ziua sfântă (Holy-day), ziua de odihnă a lui Dumnezeu.”*[24]

---

19 Abu Dawud, Sunan AbuDawud, Kitab al Zakat (9), 1637

20 http://khalid622.blogspot.ro/2010/04/munca-in-islam.html

21 http://ro.wikipedia.org/wiki/Osho

22 Osho - "Calea perfectă", Traducere de: Dan Chiaburu, Editura Herald, Colecția Zen, București, 2002, 176 p., ISBN: 973-97577-1-5

23 http://oshojoy.ro/osho-despre-munca-placere-vacanta/”

24 http://oshojoy.ro/meditatie/uncategorized/

Tot Osho spunea[25] „Vorbindu-vă, eu mă simt hrănit. După ce vă vorbesc simt mai multă energie ca niciodată – pentru că este iubirea mea. Mă bucur de asta! Nu este muncă. Poți să obosești dacă muncești. Dacă te joci, cum poți să obosești? Nimeni nu a auzit vreodată ca oamenii să obosească jucându-se. De fapt, când oamenii sunt obosiți de la muncă, se duc să se joace ca mod de a se odihni – se relaxează. Șase zile au muncit la birou, la fabrică, la piață; în a șaptea zi se duc la pescuit, sau să joace golf – se joacă. Își invită prietenii la un picnic; se duc să se plimbe la munte. Asta e odihnă. Pentru mine, fiecare zi este o zi de vacanță. Dacă iubești ceea ce faci, nu obosești niciodată din asta; este hrănitor, îți dă energie, te vitalizează.

Swami Yog Chinmaya, unul din discipolii lu Osho, afirma că tot conceptul său despre muncă este greșit. El lucrează fără nici un chef. Încearcă din răsputeri să evite munca. Găsește căi și mijloace pentru a scăpa de muncă. Continuă s-o amâne și va fi mereu pregătit cu scuze ca să explice de ce este amânată munca sa. El nu o iubește.

Atitudinea lui Chinmaya față de muncă este aceea a unui utilitarist – afirma Osho. Nu este jucăușă. El este îngrijorat în legătură cu munca, tensionat în legătură cu asta. Și asta are un motiv: el este un perfecționist – iar perfecționismul este cauza de bază a tuturor nevrozelor. Un perfecționist este o persoană nevrotică; mai devreme sau mai târziu, el va crea tot mai multă și mai multă nevroză în jurul lui.

Iosif Enasoaie[26] afirma că pentru creştini cu toate că „munca are un loc de cinste, pentru că este izvor de bogăţie sau, cel puţin, de condiţii de viaţă decentă şi, în general, este instrumentul eficace împotriva sărăciei (cf. Prov 10,4), totuşi nu trebuie cedat ispitei de a o idolatriza, deoarece în ea nu se poate afla sensul ultim şi definit al vieţii"[27]. Este cât se poate de adevărat că „munca este esenţială, însă nu munca, ci Dumnezeu este izvorul vieţii şi scopul omului"[28], la finalul existenţei sale pământeşti.

Creştinul, care înţelege învăţătura lui Hristos şi realizează că comorile lumii se dobândesc cu multă trudă şi se pot pierde atât de uşor, iar la sfârşitul vieţii nu va lua nimic cu sine, căci aşa cum a intrat în lume, gol, fără să aducă ceva cu el, tot la fel va pleca din această lume, fără să ia ceva cu el, se străduieşte, conform învăţăturii aceluiaşi Maestru divin, să adune comori veritabile care să rămână pentru viaţa veşnică.

Munca, deşi nu este singura motivaţie a vieţii omului pe pământ, este o parte integrantă a condiţiei umane şi, de aceea, nici un creştin nu poate să se considere dispensat de datoria de a munci.

Creştinii adevăraţi nu au considerat niciodată munca un *opus servile*, adică o activitate de sclav, ci mai degrabă un *opus humanum*, o lucrare umană ce se bucură de o demnitate proprie. Creştinul autentic nu numai că evită mereu lenea pentru că ştie că aceasta îl împiedică în dezvoltarea sa umană şi îi duce la sărăcie şi mizerie, dar şi iubeşte munca ordonată, care îi întăreşte trupul şi spiritul.

25 Osho, Discipline of transcendence, vol 3, q2

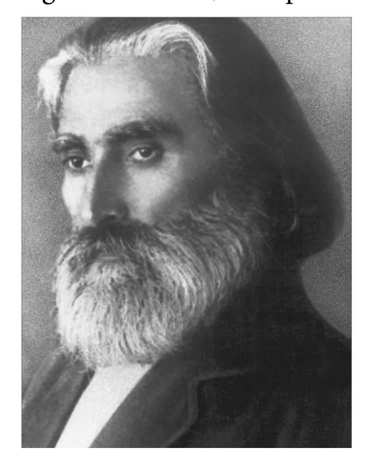
26 Iosif Enăşoae - Conf. univ. dr. pr., Departamentul Teologie Romano-Catolică al Facultății de Teologie Romano-Catolică, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

27 Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 218

28 Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 218

Factorul religios conferă muncii umane o spiritualitate însuflețitoare și răscumpărătoare. Această înrudire dintre muncă și religie reflectă alianța misterioasă, dar reală, care intervine între acțiunea umană și cea providențială a lui Dumnezeu"[29] [30].

Sunt de remarcat doi filozofi creștini contemporani de origine bulgară, Peter Deunov și Omraam Michael Aivanhov, care au promovat o aparte învățătură creștină legată de muncă, atât spirituală, cât și fizică.



Peter Deunov filozof și părinte spiritual (1864-1944) numit și Beinsa Douno s-a născut lângă Varna (imperiu otoman în acea vreme) și a fost dezvoltatorul creștinismului ezoteric este și azi unul din cei mai publicați autori bulgari.[31]

După părerea filozofului bulgar Peter Deunov, spiritualitatea nu constă în a refuza orice activitate fizică, materială, ci a face totul în vederea luminii, prin lumină și pentru lumină. Spiritualitatea este știința de a utiliza orice muncă pentru a ne înalța, a ne armoniza, a ne lega de Dumnezeu.

Gândul fiind ocupat cu aceste virtuți se declanșează forțe sublime care pun individul la lucru. Deunov spune: „Când atingeți sau deplasați obiectele, faceți-o ca și când tot corpul este gata să cânte și să danseze și veți vedea că armonia gesturilor voastre se va reflecta asupra voastră toată ziua".

Una dintre componentele importante ale învățăturii spirituale a maestrului Peter Deunov este Paneuritmia – dansul ca expresie exterioară a vieții și a adevărului suprem[32].

Dansul trebuie să fie dansat începând cu perioada echinocțiului de primăvară și până la cel din toamnă, adică timp de 6 luni pe an. În această perioadă, în parcurile din Sofia, (și se pare că nu numai acolo) există grupuri care dansează, dimineața devreme, înainte de a pleca spre locurile de muncă.

Celălalt filozof bulgar, discipol al lui Peter Deunov, este Omraam Michael Aivanhov, filozof, pedagog, alchimist, astrolog, născut în Macedonia într-o familie de bulgari (1900 - 1986)[33]. A trăit preponderent în Franța, unde a elaborat un număr impresionant de studii filozofice. Numele de Omraam l-a luat în India (1956).

După părerea lui, „munca este sigura sursă a fericirii. Fericirea trebuie obținută prin plăcerea de a munci."[34]

Când se referă la muncă, el se referă în special la munca spirituală pe care omul trebuie să desfășoare primordial și să o aplice în special asupra lui însuși." Trebuie

29 Ioan Paul II, 1979, p.299

30 http://profitpentruoameni.ro/wp-content/uploads/2013/05/01-dimensiunile-muncii-umano-crestine-si-efectele-ei-sociale-si-economice.pdf

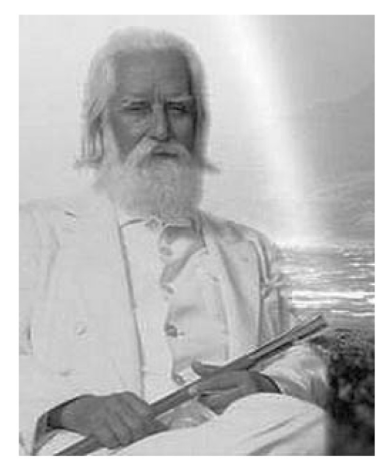
31 http://en.wikipedia.org/wiki/Peter_Deunov

32 http://extinderea-constiintei.ro/paneuritmia-o-invatatura-spirituala-a-maestrului-peter-deunov/

33 http://en.wikipedia.org/wiki/Omraam_Mikhael_Aivanhov

34 https://liviabonarov.files.wordpress.com/2013/08/omraam-mikhael-aivanhov-semintele-fericirii.pdf

făcută o muncă de desăvârșire, în ani de zile pentru a face din aura noastră o antenă capabilă să atragă ceea ce este cu adevărat frumos și benefic în univers". „Majoritatea oamenilor sunt ca și infirmii, nu au nici forța, nici voința de a întreprinde o muncă asupra lor înșiși"[35].



Omraam, vorbind despre primatul muncii spirituale asupra celei fizice, afirma „...Oamenii muncesc, desigur pentru a și câștiga pâinea, dar aceasta nu înseamnă munca adevărată. Oamenii seamănă, transpiră, obosesc și își imaginează că muncesc, pentru că trebuie să-și câștige existența. Nu, ei nu au început-o încă, fiindcă Inițiații înțeleg munca ca o activitate a unei ființe libere, o activitate nobila, măreață..."

„Trebuie făcută o muncă de desăvârșire, în ani de zile pentru a face din aura noastră o antenă capabilă să atragă ceea ce este cu adevărat frumos și benefic în univers."

Când trebuie să meditați sau să faceți o muncă intelectuală intensă, nu începeți prin a vă concentra brusc asupra subiectului de meditație sau asupra muncii voastre, pentru că astfel vă veți bloca creierul și nu veți ajunge la nimic."[36]

Concepția creștină asupra muncii este magistral sintetizată de Georgios Mantzaridis care afirmă că biserica subliniază valoarea muncii pentru om[37]. Dar între acest fapt și absolutizarea ei sau consacrarea ei ca măsură a valorii omului este o prăpastie uriașă. Acordarea întregului timp muncii, din grija exagerată pentru hrană și celelalte lucruri proprii vieții biologice, îl îndepărtează pe om de credința în Dumnezeu.

În societatea preindustrială munca avea de obicei un caracter direct productiv sau prelucrativ și era legată de mediul familial și social al omului. Exercitarea ei îi ducea pe oameni la o mai strânsă comunicare și colaborare și nu vătăma relația lor armonioasă cu natura și mediul înconjurător.

În societatea industrială și în cea contemporană, acest tip de muncă s-a restrâns drastic, în vreme ce s-a dezvoltat exagerat de mult instituția serviciilor. Totodată, munca a fost ruptă de spațiul locuinței și a fost desfăcută de viața familială, în vreme ce neîncetat sporita ei specializare l-a privat pe om de sentimentul creației personale.

Cea dintâi lucrare a omului este ținerea poruncilor dumnezeiești, sau lucrarea virtuților. Aceasta se numește și „lucrarea sfântă", căci săvârșește desăvârșirea și unirea omului cu Dumnezeu. Lucrarea aceasta se poate desfășura la nivelul strict spiritual, dar nu se epuizează neapărat în acesta. Și munca de zi cu zi a creștinului, fizică sau intelectuală, poate și trebuie să se încadreze în perspectiva „lucrării celei sfinte[38]

35 https://liviabonarov.files.wordpress.com/2013/08/omraam-mikhael-aivanhov-puterile-gandului.pdf

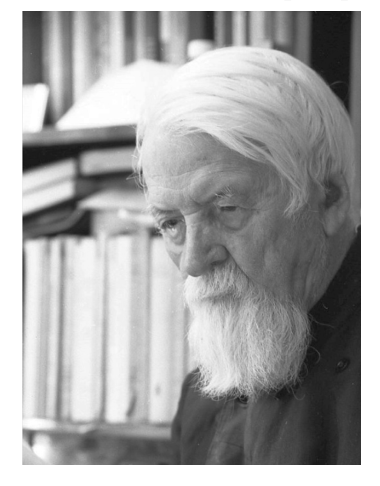
36 Omraam Mikhael Aivanhov în Centrii și corpuri subtile

37 http://www.crestinortodox.ro/religie/munca-profesia-69652.html

38 Georgios Mantzaridis Articol preluat din Morala creștină, Editura Bizantina Carte Ortodoxa ISBN: 973-9492-76-2

Omul nu trebuie să trăiască pentru a munci, ci să muncească pentru a trăi. Iar cuvintele atribuite Sfantului Apostol Pavel „cel ce nu muncește, să nu mănânce"- interpretat: dacă cineva nu vrea să muncească, acela nici să nu mănânce".

În învățătura Bisericii, cea mai înaltă îndeletnicire pentru om nu este munca, ci rugăciunea. Aceasta este cea care îl ridică pe om la arhetipul lui. Munca vine pe locul al doilea, în Apus munca a fost pusă pe același nivel cu rugăciunea și a fost promovată în cercurile monahale prin preceptul „ora et labora (roagă-te și muncește)"[39].



Părintele Dumitru Stăniloaie afirma[40] că originea și sensurile muncii sunt prezentate din Vechiul Testament. Munca este poruncă de la Dumnezeu și lege fundamentală a vieții omenești, existând ca atare de când există și omul. De aceea, îndată după crearea omului și întocmirea Edenului, Geneza arată cum omul a fost pus în această gradină ca s-o lucreze. Vrând să arate cât de mult coincide începutul muncii cu începutul omului, sau că ea ține chiar de firea omului, Geneza vorbește de destinația lui Adam de a lucra grădina Edenului chiar înainte de scoaterea Evei din coasta lui. Munca, prin urmare, e în primul rând condiția hrănirii, condiția existenței omului. Ca la toate popoarele din antichitate, munca și religia sunt împreunate. Munca apare ca voie a lui Dumnezeu, ca prima poruncă a lui Dumnezeu, chiar înainte de izgonirea din Rai.

La rândul sau, Iisus Hristos n-a rostit vreo sentință specială despre muncă, dar a arătat prin pilda Sa și prin parabolele Sale, înalta apreciere, ce o acordă muncii, însușindu-și întru totul concepția Vechiului Testament în privința ei. Munca în comun exista și în antichitate. Dar era o muncă de sclavi. Comunitatea de muncă și de viată nu era o comunitate liberă. Sclavii lucrau în comun în atelierele stăpânului sau pe un pământ care nu era a lor și de ale căror roade nu se bucurau. În epoca feudală, lucrarea aceasta în comun a unui pământ străin o efectuau iobagii. Biblia vorbește și de o muncă comună salariată. Forma aceasta de muncă salariată a devenit în timpurile noi tot mai frecventă, în măsura în care, dezvoltarea marii industrii a necesitat tot mai multe brațe de muncă în orice unitate de producție. În aceste forme de muncă comună, se lucrează pe o proprietate străină[41].

În legătură cu cele de mai sus, părintele Dumitru Stăniloaie amintește că toți părinții Bisericii învață că munca nu are să se facă pentru o îmbogățire personală, ci prisosul ei trebuie să servească aproapelui sau comunității. Dar întrucât comunitatea nu trebuie să-l folosească pentru cei leneși, rezultă că acest prisos are să fie folosit pentru sporirea bunei stări a comunității, de care se împărtășesc toți cei ce pun prisosul muncii lor la dispoziția ei.

39 http://www.crestinortodox.ro/religie/munca-profesia-69652.html
40 http://www.crestinortodox.ro/editoriale/invatatura-crestina-despre-munca-70075.html
41 http://www.crestinortodox.ro/editoriale/invatatura-crestina-despre-munca-70075.html

Încercând să concentram într-o serie de puncte învățătura creștină despre muncă, expusă mai sus putem conchide cu spusele părintelui Stăniloaie:

- Munca înfrumusețează natura (Deut. VIII, 8-9; Prov. XVIII, 9), o supune și o stăpânește (Gen. I, 28), creând civilizația și cultura, prin care omul se arată ca o coroană a creațiunii și care îmbogățesc spiritul uman și fac posibilă o viață demnă de om.
- Munca produce tot ce are omul și totul de ce are nevoie. E unicul factor creator, după Dumnezeu. Este izvorul continuu al tuturor bunurilor. Este cea mai scumpă comoara (Prov. XII, 7).
- Munca fizică li munca spirituală sunt la fel de cinstite. Mântuitorul Iisus Hristos și Apostolii le-au practicat deopotrivă pe amândouă. De obicei omul aplică în muncă o cugetare prealabilă. Fapta este încorporarea unei idei. De aceea munca fizică și munca intelectuală se întregesc reciproc. Dar o muncă spirituală încordată poate dispensa pe cel ce o săvârșește, de munca manuală, după cuvântul Sf. Apostol Pavel. Totuși e mai bine ca cel ce se îndeletnicește cu munca spirituală să practice și o meserie, împreunând, după putință, munca manuală cu cea spirituală. Toți Părinții bisericești învață că nu se poate ridica cineva pe treptele cele mai înalte ale cunoștinței, fără să fi trecut prin activitatea practică, prin care omul experimentează în concret legile lucrurilor și puterile proprii.

În loc de concluzii

Henry Ford, industriaș american, fondatorul companiei auto care îi poartă numele, s-a aplecat asupra religiilor orientale de la vârsta de 26 de ani, după cu declara ziariștilor contemporani: *„Am adoptat teoria reîncarnării când aveam 26 de ani... Religia nu mi-a oferit nimic până atunci... Nici chiar munca nu-mi dădea o satisfacție completă. Munca nu are niciun rost dacă nu putem folosi experiența acumulată într-o viață, pentru viața viitoare. Când am descoperit reîncarnarea a fost ca și cum aș fi descoperit un plan universal. Am realizat că există o șansă pentru a lucra la ideile mele*."[42]

Ca un corolar al tuturor punctelor înșirate, rezultă că munca este o datorie inevitabilă, dar și o mare cinste pentru om. E o datorie către Dumnezeu, către sine și către semeni. În același timp, ea îl îmbracă pe om în cea mai înaltă demnitate. Căci însuși Dumnezeu lucrează. Omul care muncește îl imită pe Dumnezeu, continuând creația, întrucât scoate din natură bunurile puse de Dumnezeu în ea în stare virtuală, întrucât contribuie la întreținerea vieții sale și la întreținerea semenilor săi[43].

Peste tot în jurul nostru se face referire la perfecțiune. Dar, așa cum spunea și Osho, perfecțiunea este cea care omoară spiritul. Micile imperfecțiuni care ne înconjoară sunt cele care ne pun creativitatea la muncă, cele care ne forțează să ne perfecționăm.

42 http://www.goodquestiongoodanswer.net/downloads/GQGA_Romanian.pdf
43 http://www.crestinortodox.ro/editoriale/invatatura-crestina-despre-munca-70075.html

În încheiere dăm câteva proverbe autohtone ce oglindesc cum nu se poate mai bine concepția de azi a omului mileniului III față de muncă:

- Odihnește-te ca să muncești și muncește ca să te odihnești.
- Cine lucrează și tace, mai multă treabă face.
- Munca sfințește locul.
- Cel ce seamănă puțin, puțin și seceră.
- A muncit o vară și a cheltuit într-o seară.
- Munca înseamnă o zi scurta și o viață lungă.
- Pesmetul muncit este mai dulce decât cozonacul furat.
- Treaba bine începută e pe jumătate terminată.
- Omul e dator să muncească, să nu-l găsească moartea șezând.
- Cine nu muncește, cu lipsa trăiește
- Omul harnic, muncitor, de pâine nu duce dor.

ASPECTE ALE FORMĂRII CULTURII REZILIENȚEI ÎN MEDIUL ORGANIZAȚIONAL

Crenguța Mihaela MACOVEI[1], Mihai NEAG[2], Ghiță BÂRSAN[3]

REZUMAT:

Lucrarea de față analizează soluțiile viabile de dezvoltare a rezilienței resursei umane și de implementare a unei „culturi a rezilienței" la nivel organizațional, prezentate în literatura și practica de specialitate de la nivel național și internațional. Raportându-ne la stadiul actual al cunoașterii, constatăm că problematica sugerată de conceptul de „cultură a rezilienței" este în prezent foarte puțin explorată, mai ales în ceea ce privește modelele, tehnicile și instrumentele necesare implementării unei „culturi a rezilienței" ca element al culturii organizaționale. Supunerea conceptului de „cultură a rezilienței" analizei științifice și cercetării exploratorii relevă cel puțin trei perspective de abordare: cea a organizației, cea a liderului (echipei de conducere) și cea a persoanelor din cadrul organizației. O organizație cu o puternică „cultură a rezilienței" este o entitate capabilă să-și conserve caracteristicile funcționale sub acțiunea unor factori perturbatori. Membrii unei asemenea organizații cunosc riscurile și amenințările specifice, le acceptă, le anticipează și le gestionează; ca urmare organizația reușește să formeze un anumit tip de comportament organizațional performant care diminuează necesitatea intervenției unor sisteme de control sau aplicarea unor scenarii reactive. Identificând modalitățile de susținere în plan concret a conceptului de „cultură a rezilienței", putem determina acele valori, norme și acțiuni care să asigure o sinergie funcțională a tuturor mecanismelor și structurilor unei organizații ce se confruntă cu riscuri și amenințări, indiferent de scopurile, interesele și subordonările acesteia.

Cuvinte cheie: reziliență, cultură organizațională, etos

DE LA INDIVIDUL INVULNERABIL LA ORGANIZAȚIA REZILIENTĂ

Cercetarea modernă asupra rezilienței începe cu studiile realizate în domeniul psihologiei și psihiatriei americane. S-a pornit inițial de la studiul rezilienței individuale, mai precis al rezilienței copilului ce crește și se dezvoltă în condiții dificile – așa numitul copil invincibil sau invulnerabil (Fleming și Ledogar, 2010). Rezultatele acestor studii au pus în evidență faptul că reziliența copilului este influențată în mod covârșitor de o serie de factori externi care aparțin mediului familial, comunitar și cultural, factori care completează acțiunea celor interni, individuali. (Ionescu, 2013). Analiza în profunzime a acestor factori a arătat că acțiunea lor variază în funcție de riscurile prezente în contextul social. De aceea, pentru a înțelege de ce o persoană se

1 as. univ dr., Academia Forțelor Terestre „Nicolae Bălcescu", Sibiu
2 prof. univ dr. Academia Forțelor Terestre „Nicolae Bălcescu", Sibiu
3 prof. univ dr. Academia Forțelor Terestre „Nicolae Bălcescu", Sibiu

recuperează sau chiar prosperă după un eveniment dificil sau traumatic în timp ce alta cedează şi trăieşte la limita supravieţuirii trebuie să identificăm, să înțelegem şi să măsurăm riscurile cărora a trebuit să le facă faţă, corelându-le în acelaşi timp cu trăsăturile interne şi cu experiența de viaţă (Luthar şi Cicchetti, 2000).

Conceptul de rezilienţă se referă la un proces ce implică două aspecte fundamentale: prezenţa unui risc major şi adaptarea pozitivă la acesta. E. Seville[4] grupează riscurile majore în patru mari categorii:

- *Evenimente regionale* care pot cauza pierderi semnificative în ceea ce priveşte resursele materiale ale comunităţilor (clădiri, maşini, utilaje, computere etc) sau serviciile oferite acestora (transport, electricitate, telecomunicaţii etc.)
- *Evenimente sociale* care pot genera pierderi de personal (greve, mişcări sociale, epidemii etc.); oamenii nu mai doresc sau sunt împiedicaţi să se prezinte la locul de muncă;
- *Evenimente localizate,* reprezentate de incidente specifice organizaţiei: accidente de muncă, cazuri de boală sau moarte a angajaţilor, evenimente care întrerup fluxul normal al activităţilor sau care aduc atingeri serioase reputaţiei organizaţiei;
- *Evenimente distale,* reprezentate de incidente sau evenimente dramatice care se petrec în rețeaua în care operează organizația și care afectează fluxul afacerilor sau activităţilor acesteia prin afectarea lanţului de furnizori sau a clienţilor/ consumatorilor.

Indivizii, grupurile, comunitățile şi structurile pe care acestea le creează (instituţii, organizaţii, reţele sociale etc.) se pot confrunta în existenţa lor cu oricare dintre aceste tipuri de riscuri. Deoarece trăim într-o lume în care mediul social se află într-o conexiune foarte strânsă cu mediul natural şi cu cel economic, problemele care apar într-o parte a lumii se repercutează asupra altora, uneori cu consecinţe serioase.

În momentul de faţă, multe dintre studiile care se realizează la nivel mondial analizează rezilienţa comunităţilor umane care trăiesc în zone geografice cu risc crescut de catastrofe naturale (cutremure, tsunami, erupţii vulcanice). Noua Zeelandă, Australia şi mai nou ţări asiatice ca Thailanda, Malaezia, Indonezia, sunt intens preocupate de rezilienţa comunităţilor lor greu încercate în urma unor asemenea evenimente. Noua Zeelandă şi Australia sunt ţările care au demarat un studiu ştiinţific serios, de amploare naţională, dedicat rezilienţei organizaţiilor care sunt implicate în protecţia infrastructurilor critice şi au pus rezultatele muncii lor din acest domeniu la dispoziţia comunităţii internaţionale. Dincolo de evidenţierea complexităţii conceptului, aceste studii au pus în evidenţă interdependenţa dintre rezilienţa indivizilor, cea a organizaţiilor în care aceştia îşi desfăşoară activitatea şi cea a comunităţilor în care atât indivizii cât şi organizaţiile fiinţează.

4 Erica Seville, *The goal of resilient organizations*, http://ir.canterbury.ac.nz

ORGANIZAȚIILE NU SUNT INSULE.....

Organizațiile se formează și funcționează într-un context social de care sunt dependente și cu care interacționează constant; ele sunt parte ale unor sisteme mai largi ca sistemul social și cel economic de care sunt influențate și pe care le influențează la rândul lor, uneori într-o măsură foarte mare. De aceea, analiza organizației ca entitate izolată, ruptă de mediul social, este întotdeauna o eroare, așa cum analiza crizelor pe care le traversează nu se poate face în izolare. O criză apare întotdeauna prin întrepătrunderea a două sau mai multe probleme care coincid în timp și spațiu și de aceea în analiza ei trebuie luate în considerare interdependențele și combinațiile dintre riscuri.

E. Seville (2009, p.10) arată, într-o formulare simplă și elegantă, că "reziliența unei organizații este legată direct de reziliența celorlalte organizații de care depinde (clienți, furnizori, autorități de reglementare și chiar competitori). Pe lângă aceasta, organizația este dependentă de reziliența individuală a personalului său și a comunităților în care trăiește. Într-o relație simbiotică, o organizație contribuie, în schimb, la reziliența acestor comunități. În mod similar, reziliența unei organizații este legată direct de reziliența sectorului său (de activitate, n.n.), iar reziliența sectorului se împletește cu reziliența națiunii."

J. S. Everly Jr. crede că "așa cum indivizii pot învăța să își dezvolte trăsături reziliente personale, la fel poate și o organizație să își dezvolte o cultură a rezilienței."[5]. El consideră că un rol primordial în crearea unei „culturi a rezilienței" îl are conducerea organizației, cu precădere cea din prima linie, *dacă* aceasta are capacitatea de a orienta organizația în sensul rezilienței, de a întări coeziunea grupurilor din interiorul ei și de a crește adeziunea acestora la misiunea organizației. Conducerea organizației poate crea un *ethos al rezilienței* manifestând patru atribute esențiale - optimism, hotărâre, integritate și comunicare deschisă – și străduindu-se să crească fluiditatea și integritatea fluxurilor informaționale formale și informale din interiorul organizației. În acest fel, un număr mic de oameni servește drept model de comportamente asociate rezilienței și poate schimba cultura organizațională în măsura în care ceilalți membri ai organizației preiau aceste comportamente. Everly consideră că este posibil ca membrii unei organizații să învețe comportamentele asociate rezilienței dacă organizația le asigură un cadru adecvat; pentru aceasta, o organizație trebuie să creeze un mediu în care oamenii să simtă că progresează în carieră și că au succes în ceea ce fac. Deoarece oamenii învață observându-i pe alții, este important ca noii veniți să fie integrați în colective performante pentru a experimenta ceea ce Everly numește *succes vicariant*. Apoi, este important ca angajații să se simtă susținuți în activitățile lor; de aceea, organizația trebuie să le ofere suport, încurajare, ghidare prin intermediul activităților de mentorat și programe de management al stresului adaptate tipului de muncă și caracteristicilor organizaționale.

McManus (2008, p. 129) definește reziliența organizațională ca pe "o funcție a gradului de conștientizare a situației, a vulnerabilităților de bază și a capacității de

5 George S. Everly Jr., *Building a Resilient Organizational Culture*, Harvard Business Review, 24, June 2011, https://hbr.org/2011/06/building-a-resilient-organizat

adaptare ale unei organizații într-un sistem complex, dinamic şi interdependent." Autoarea clarifică fiecare dintre cele trei atribute enumerate în definiție şi propune o listă de indicatori ce măsoară gradul în care acestea se regăsesc în fiecare organizație.

a) *Gradul de conştientizare a situației* depinde de capacitatea organizației de a percepe şi de a înțelege mediul în care operează. Această capacitate include:

- înțelegerea rolurilor şi responsabilităților de către toți membrii în interiorul organizației dar şi a rolurilor şi responsabilităților organizației în comunitatea din care face parte;
- conştientizarea tipurilor de riscuri prezente în mediul în care operează şi ale posibilelor lor consecințe;
- înțelegerea legăturii organizației cu comunitatea, atât internă (a membrilor organizației) cât şi externă (a membrilor comunității);
- conştientizarea limitărilor şi obligațiilor impuse de diferitele forme de asigurare de care dispune organizația;
- conştientizarea cerințelor operaționale minime şi a priorităților în cazul în care sunt necesare acțiuni de recuperare.

b) *Vulnerabilităţile de bază* sunt reprezentate de acele aspecte ale organizaţiei (operaţionale sau manageriale) care ar putea avea un impact negativ asupra funcţionării organizaţiei în cazul unei crize. Vulnerabilităţile pot fi reprezentate atât de aspecte tangibile (obiecte sau persoane) cât şi intangibile (relaţii între grupuri, structuri de comunicare, strategii de management etc.). Impactul vulnerabilităţilor asupra organizaţiei poate fi *catastrofic* (survine rapid, în mod neaşteptat, iar eşecul unei singure componente poate avea un efect negativ covârşitor) sau poate fi *insidios* (eşecurile minore ale unor componente mici se adună într-un efect de cascadă care duce la eşecul întregii structuri). Rezilienţa organizaţiei depinde de managementul acestor vulnerabilităţi, realizat prin următoarele tipuri de activităţi:

- participarea la activități planificate de management al riscului, de asigurare a continuității afacerilor/activităților şi de planificare a pregătirii pentru urgențe;
- implicarea în exerciții de simulare a situațiilor de urgență create de entități externe sau de către organizație pentru personalul şi conducerea proprie;
- dezvoltarea capabilităților şi a capacității resursei materiale, umane şi procesuale de a opera în criză cel puțin la un nivel minimal;
- asigurarea cooperării şi susținerii din partea resurselor externe în cazul unei crize;
- crearea legăturilor cu acele organizații din mediul economic şi social care pot avea un rol critic în asigurarea expertizei şi a resurselor în cazul unei crize.

c) *Capacitatea de adaptare* a unei organizaţii este privită ca o funcţie a culturii acesteia, care îi permite să ia decizii într-un mod adecvat şi la timp, atât în situaţiile de zi cu zi cât şi în criză. Această capacitate depinde de:

- managementul mentalității şi al tendințelor de izolare şi necooperare ale departamentelor (silos mentality);

- gradul de eficiență al căilor şi relațiilor de comunicare din cadrul organizației şi al organizației cu exteriorul;
- viziunea strategică asupra operațiilor viitoare;
- nivelul de achiziționare şi utilizare a informațiilor esențiale pentru organizație;
- gradul în care echipele de conducere şi de management încurajează creativitatea şi flexibilitatea în interiorul organizației şi reuşesc să ia decizii în situații critice.

CONSTRUIND O CULTURĂ A REZILIENȚEI….

McManus consideră că o organizație trebuie să aspire în permanență la îmbunătățirea nivelului ei de reziliență; această atitudine creează de-a lungul timpului un *etos al rezilienței*. Plecând de la modelul propus de McManus, Seville (2009, p.12) propune ca acest *etos al rezilienței* să devină cel de-al patrulea factor şi formulează următoarea definiție a acestuia: "o cultură a rezilienței care este înglobată în organizație la toate nivelele lanțului ierarhic şi ale domeniilor, în care organizația este un sistem care îşi gestionează prezența ca parte a unei rețele şi în care aspectele rezilienței sunt elemente cheie pentru toate deciziile luate." Indicatorii acestui factori sunt următorii:

- *angajamentul pentru rezilien*ță: este dat de credința în imperfecțiunea organizației dar şi în capacitatea acesteia de a învăța din greşeli; angajamentul față de reziliență se manifestă prin activități care preîntâmpină situațiile de urgență şi este vizibil în mentalitatea membrilor organizației, care se străduiesc nu doar să evite crizele ci se antrenează pentru a le face față;
- *perspectiva asupra rețelei* presupune ca organizația să aibă o viziune clară asupra interdependențelor sale şi să se preocupe activ şi constant de gestionarea acestora.

Seville (2009) arată că o cultură a rezilienței presupune existența în interiorul organizațiilor a unor persoane-cheie care le motivează şi le direcționează în permanență spre atingerea unui nivel cât mai ridicat.

În decembrie 2007 s-au desfăşurat în Australia lucrările celui de-al doilea congres național dedicat rezilienței organizaționale, organizat de *Departamentul pentru protecția infrastructurilor critice* şi *managementul urgențelor* la sugestia unor reprezentanți ai industriilor țării. Raportul care a rezultat în urma celor trei zile de workshop-uri a fost discutat de atunci de specialişti din întreaga lume şi a contribuit la răspândirea conceptului, într-o primă fază, în țările de limbă engleză. Însă, pe măsură ce țările lumii au început să se confrunte cu crize interne sau externe generate de dezastre naturale sau financiare, conceptul a fost preluat şi de către culturi diferite de cele de origine engleză sau occidentală.

În urma lucrărilor acestui congres a fost propus un nou model al rezilienței - *modelul atribuțional* - care presupune o abordare prin perspectiva caracteristicilor unei organizații cu un nivel de reziliență foarte înalt, caracteristici care ar asigura

succesul în fața riscurilor şi incertitudinilor (Gibson şi Tarrant, 2010). Elementele cheie ale unei organizații reziliente sunt următoarele:

a. *Valorile organizaţiei*, care asigură încrederea, angajarea şi alinierea internă a membrilor prin crearea unui scop comun;
b. *Conducerea*, care stabileşte direcţia strategică, asigură viziunea asupra viitorului şi construieşte încrederea în interiorul organizaţiei.

Valorile și *conducerea* organizației sunt cele două atribute care pot crea o *cultură organizațională* capabilă să detecteze și să acționeze adecvat în fața schimbărilor interne şi externe. Această capacitate de a detecta schimbarea (*acuitate*) se bazează pe procese interne care presupun înțelegerea trecutului, monitorizarea prezentului şi viziunea asupra viitorului. Pentru a putea identifica cu uşurinţă şi rapiditate datele esenţiale de care trebuie să ţină seama în decursul unor evenimente dramatice, o organizație trebuie să aibă un nivel de *acuitate* înalt. Acesta i-ar permite o bună *integrare* a diferitelor ei departamente şi o mai mare *interdependen*ță a acestora în cursul schimbărilor dramatice, facilitând astfel cooperarea pentru atingerea unui țel comun. Schimbările şi efectele lor sunt asimilate prin *comunicare* şi *conştientizare;* aceste două procese stau la baza învățării organizaționale care, la rândul ei, pregăteşte organizația pentru evenimente dramatice viitoare. Toate aceste elemente interconectate creează o organizație *agilă.*

Pentru R. Warner şi K. April (2012, p. 54) o organizație rezilientă are capacitatea de a "rămâne focalizată pe sarcină, productivă și conectată la misiune în timp ce traversează momente dificile." Acest lucru se transpune la nivelul membrilor organizației în capacitatea de a face față cu succes impactului pe care îl are schimbarea asupra organizației: priorități și strategii organizaționale noi, conducere nouă, schimbări majore la nivel de inițiativă, tehnologii noi, fuziuni, reduceri de personal etc. Pentru a reduce tensiunile și rezistența la schimbare, cei doi autori propun o serie de acţiuni focalizate asupra gradului de implicare emoţională a angajaților, alinierii lor intelectuale la noile condiții și întăririi noilor comportamente care susțin schimbarea.

Angajarea emoţională a membrilor organizației presupune înțelegerea și eliminarea fricilor generate de experiențele trecute legate de alte schimbări organizaționale prin care au trecut și de proiecția lor într-un viitor care pare amenințat.

Alinierea intelectuală se referă la clarificarea motivațiilor şi raționamentelor legate de schimbarea organizațională. Acest lucru se poate realiza prin comunicarea planificării şi a etapelor schimbării; accentul trebuie să cadă pe punctul de vedere al angajaților, care sunt recipienții schimbării. Mai mult, conducerea trebuie să fie vizibilă în procesul de realizare a schimbării şi în acordarea de suport pentru eventualele probleme care pot să apară pe parcursul acestuia.

Crearea și întărirea noilor comportamente este necesară pentru a asigura sustenabilitatea schimbării. Aici sunt incluse activități de antrenare a angajaților pentru ca aceştia să poată asigura: implementarea noilor proceduri și procese, recunoaşterea şi susținerea reperelor pe parcursul schimbării, introducerea de măsuri noi, monitorizarea succesului schimbării pe măsură ce aceasta se derulează.

McManus (2008) propune trei strategii principale ale managementului rezilienței în organizații:

a. *Strategii de comunicare rezilientă;*
   - identificarea acelor angajaţi sau agenţi externi cu expertiză sau abilităţi în domeniu, construirea unui plan cu privire la activităţile şi responsabilităţile acestora în caz de criză, comunicarea acestui plan tuturor celor implicaţi sau cu responsabilităţi în organizaţie; în acest fel se împărtăşeşte cunoaşterea şi se creşte conştienţa în interiorul organizaţiei;
   - realizarea unei analize a punctelor slabe şi a punctelor tari ale conducerii, concomitent cu asigurarea participării egale a tuturor factorilor de decizie în situaţii de criză;
   - conturarea unei imagini clare a scopurilor organizaţiei şi împărtăşirea ei tuturor angajaţilor;
   - implementarea unor politici menite să asigure o înţelegere de durată a limitărilor şi aşteptărilor tuturor partenerilor implicaţi în viaţa şi activitatea organizaţiei.

b. *Strategii care țin de resursele organizației:*
   - aprofundarea înţelegerii gamei de riscuri cu care se poate confrunta organizaţia şi a consecinţelor acestora;
   - identificarea funcţiilor cheie, a cerinţelor minimale de funcţionare şi a strategiilor pe termen lung ale organizaţiei;
   - pregătirea pentru criză a resurselor interne şi externe pe care organizaţia le are la dispoziţie;

c. *Strategii de planificare în caz de urgenţă*
   - dezvoltarea unor strategii de răspuns în situaţii de criză: repartiţia judicioasă a personalului, măsuri de pregătire a acestuia, stabilirea unor centre de operare şi a unor reţele alternative de comunicare în caz de criză;
   - dezvoltarea unor strategii de recuperare după criză: identificarea asistenţei externe la care se poate apela, a modului în care se poate aplica în plan concret viziunea strategică, a modalităţilor de recuperare după risc a personalului şi a partenerilor;
   - exersarea şi testarea planurilor proiectate pentru situaţii de criză: pregătirea şi antrenarea adecvată a personalului, precizarea clară a obiectivelor în diferite situaţii de criză şi angajarea partenerilor cheie.

Strategiile pentru dezvoltarea rezilienței sunt utile deoarece permit identificarea riscurilor ascunse și a interdependențelor mai puțin evidente. Conceptul de reziliență furnizează cadrul necesar încorporării acestor strategii în activitatea de zi cu zi a unei organizații; abordarea proactivă a acestora și includerea lor în strategiile manageriale se poate dovedi extrem de fructuoasă pentru o organizație modernă.

BIBLIOGRAFIE:

1. Fleming, John, Ledogar, Robert J.: *Resilience, an Evolving Concept: A Review of Literature to Aboriginal Research,* Pimatiswin, 2008, 6(2), pp.7-23,
2. http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2956753/#R46
3. Gibson, Carl A., Tarrant, Michael: *A 'Conceptual Models' Approach to Organisational Resilience*, Australian Journal of Emergency Management, 2010, 25(2), pp.6-14
4. Ionescu, Șerban: *Domeniul rezilienței asistate*, în Tratat de reziliență asistată, 2013, Editura Trei, București, pp. 27-40
5. Luthar, Suniya S., Cicchetti, Dante: *The Construct of Resilience: Implications for Interventions and Social Policies,* Development and Psychopatology, 2000, 12(4), pp. 857- 885
6. McManus, Sonia: *Organisational Resilience in New Zealand*, A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Civil Engineering at the University of Canterbury, 2008, http://www.resorgs.org.nz/Publications/resilience-of-organisations-publications.html
7. Seville, Erica: *Resilience: Great Concept….But What Does it Mean for Organisations*, Tephra, July 2009, pp. 9-14
8. Warner, Rod, April, Kurt: *Building Personal Resilience at Work*, Effective Executive, 2012, Vol. XV, No. 4, pp. 53-68

RELAȚIA ARTIST-CREAȚIE, EXPRESIE A RAPORTULUI ANTROPOLOGIE-MUNCĂ ÎN VOLUMUL DE POEZII „GENEZĂ INGENUĂ" AL POETESEI OCTAVIA LAETITIA ROȘULESCU

Clementina MIHĂILESCU[1],
Lucia STOICESCU[2]

ABSTRACT

Volumul de poezii intitulat „Geneză ingenuă" se situează sub semnul interogației filosofice (cine suntem?, de unde venim? incotro ne indreptam?). Din perspectiva relatiei dintre artist și operă emană o altă relație, cea dintre istorie, adevar și mit. Dacă istoria și mitul le interpretăm din perspectiva conceptului bachelardian de germen, ambele sunt animate de nevoia de rațiune, de adevăr. Adevărul vieții românului sporește în sensul vieții care răzbate prin durere și tristeți, prin moarte și înfrângeri, dar care se regenerează permanent prin muncă, prin creație. Pornind de la acest adevăr fundamental vom încerca să demonstrăm prin estetica lui Bachelard că poetesa Octavia Laetitia Roșulescu promovează „un umanism în acțiune". Este acel tip de umanism care, prin pildele și idealurile românești în care se cantonează, își dezvăluie permanent puterea constantă de reînnoire omenească.

Rene Paillot, citat de însăşi autoarea acestui volum, în 1899, în peregrinările sale prin România, când a avut ocazia să se familiarizeze cu istoria exemplară a acestui neam, a făcut o apreciere la adresa străbunilor noştri, răzeşii: „răzeşul român datorită tradiției sale milenare posedă o serie de calități, ştie tot felul de lucruri despre flori, animale, stele, evenimente istorice – el are gesturi nobile, vorba aleasă şi măsurată, graiul său n-ar fi deloc nepotrivit într-un parlament. Prin energia sa nestăvilită a salvat națiunea română în cele mai grele momente ale istoriei. Poporul care nu încetează să cânte, chiar la necaz, este un popor mare şi are un loc rezervat la banchetul civilizației și al viitorului".

Poezia intitulată sugestiv „Străbunii mei", dedicată răzeşilor de la Războieni, pune în valoare cele mai alese trăsături, nu doar ale lor, ci ale poporului român din care au emanat; ele sunt: semeția, vitejia, mândria națională, neînfricarea, curajul. Aceste virtuți şi multe altele sunt supuse unei triple evaluări: de ordin moral, social şi chiar antropologic (regenerarea prin continuitate dată de capacitatea de a rezista tuturor atrocităților):

din fire cam semeți și visători
dar când durau o spadă
dintr-o coasă

1 lector univ.dr. Universitatea Lucian Blaga, Sibiu
2 lector univ.dr. Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

se primeneau eroi nemuritori
şi voievozi stăpâni la ei acasă
la-ntâmpinări urnindu-se încet
dar neînfricați
odată prinşi în joc
grăiau arar cu limbă de poet
cu mâini de magi vrăjeau un băț de soc
vraci din născare însă
necitiți
când fiii şi-i mânau prin şcoli oleacă
se nimereau în neam
Arhei vestiți
şi mai aveau străbunii mei
un dar
cu sila de-îi vârai în piatră seacă
tot răsăreau din pulberi
iar şi iar.

Poeta Laetitia Roşulescu, prin această poezie, se îndepărtează de ținta modernă, chiar postmodernă, am putea spune de a invita cititorul mai mult sau mai puțin avizat, de a căuta şi, în final, oferi „multiple şi schimbătoare" (Bachelard, 390) interpretări. Nu doar din instinct, ci dintr-o aplecare spre firescul existențial, cu sensibilitatea şi finețea eruditului, poeta ne uimeşte prin ceea ce Bachelard numea „pluritatea simplității" (90). Nu este vorba de pluralitatea simplității viziunii, ci a răzeşilor de la Războieni. Ei se evidențiau prin faptul că din fire erau „cam semeți şi visători", oameni de ispravă, care „când durau o spadă / dintr-o coasă / se primeneau eroi nemuritori / şi voievozi stăpâni la ei acasă". Este tocmai ceea ce acelaşi Bachelard numea „triumf al simplității" (91): să faci dintr-o coasă spadă, să fii erou şi stăpân la tine acasă.

Fundalul acesta de natură specific românesc sugerează „soliditatea" (90) ființei răzeşilor. Aceștia, „la întâmpinări urnindu-se încet", sunt neînfricați „odată prinşi în joc". Proiectul acestei artiste-poetese, în această poezie, nu conține aparent nici o aluzie filosofică. Şi totuşi, versurile „grăiau arar, cu limbă de poet / cu mâini de magi vrăjeau un băț de soc", puse în legătură cu substantivul „visări" din primul vers ne invită să măsurăm corect aptitudinea lor spre verticalitate.

Prin structurile nominale şi verbale, exemplar articulate „vraci din născare / Arhei vestiți când fiii şi-i trimiteau la şcoli", poeta îl îndeamnă pe cititor să desluşească profunzimea acestor experiențe.

Ultimele cinci versuri ne ajută să măsurăm corect „aptitudinea lor spre verticalitate" (91). Versurile ne trimit spre un vers-cheie românesc: „a răsări din pulberi iar şi iar". Acesta este unul din centrii psihologici profunzi ai volumului de poezii „Geneză ingenuă" de care ne ocupăm în lucrarea de față.

Poezia „Autoportret" ne oferă şi alți „centrii psihologici". Constituindu-se ca un „răgaz de reverie" (91), într-un ansamblu de analize mito-poetice, poezia ne conduce

pe drumul spre începuturile vieții acestei poete. Ursita vestitoare a noului-născut s-a ivit pe bolta de incert sub forma unei „făclii stelare". Mama pare a fi fost „o zână sau o fată de la țară" sau „va fi fost irodiada mare". Tatăl, parte al acestui „spațiu timp" al proiectului, este „talazul visător / sub crezul asfințirii / nesupus / ori va fi fost un zeu Rostuitor".

Cu aceşti sfetnici ai experienţei sale mito-poetice în suflet şi în minte, poeta ne apare ca un „întreg de gândire şi imagine" (92) în versurile „adeverinde de-atunci solii uitate / sub cer captiv sunt taină de nespus și-n sâmburul luminii / libertate".

În poezia „Copacii plâng", pătrundem în acea zonă unde „irealitatea tulbură realitatea" (Bachelard, 92). Este o realitate citadină, transfigurată artistic prin imaginea copacilor „nostalgici în armuri de asfalt" care „plâng sub oblica-înserare", „visând păduri cu ciute pe poteci". Materialul, concretul e pus în relație cu spiritualul, cu abstractul. Prin imaginea „copacilor pe care îi mai fură sensul dinspre Înalt / și dans de iele când răstigniți, în lemnul din podele / sub pașii duri / ei / încă mai tresar", poeta face vizibilă dialectica „prim-planurilor" (copacii) și a profunzimii (92). Profunzimea este sugerată de cele două structuri verbale „plâng" și „încă mai tresar". Două stări sufletești emană din această poezie: abandon („plâng nostalgici în armura de asfalt") și speranță („tot îi mai fură sensul dinspre-Înalt" și „încă mai tresar").

Poezia „Muntence dansând" se înscrie armonios în aceeași dialectică a „prim-planurilor" și a „profunzimii" (Bachelard, 92):

tulburătoare torțe către cer
a gleznelor suite-n filmic rit
par umbre pe gorganul unui scit
abia pulsează pasul lor
lejer
în fote strâmte coapsele transpar
vagi amfore sub peplum tăinuite
și de virtuoase buze
dăltuite
prin care seve fulgeră amar
vertij al îmbierii orbitale
planete dulci rotindu-se
înnumeri
în salba unor vesele vestale
prin care inițiați se-nclină
dornici
doar capetele mândre stau pe umeri
trofee vii
pe scuturi de Războinici."

Prim-planul ne surprinde prin imaginea gleznelor acestor muntence care „suite-n filmic rit / , par umbre pe gorganul unui scit". Profunzimea se face simțită

prin suprapunerea perspectivelor, cea reală și cea aproape ireală. Irealitatea reflectă intenția poetei de a nu separa net lumea materiei de cea a luminii umbrite („par umbre"), pentru ca spre sfârșitul poeziei ideea de lumină dezumbrită să fie subtil sugerată.

Revenind însă la prim-planul poeziei, imaginea muntencelor dansând capătă și mai multă concretețe prin structura nominală „în fote strâmte coapsele transpar". Forma gleznelor, a coapselor se înscrie în armonioasa relaționare dintre voința poetei de a reflecta realitatea, ținând seama de adevăruri elementare ale geometriei umane, și voința de a pătrunde dincolo de dimensiunea materială, spre profunzimea de interior a muntencelor. Imaginea buzelor lor virtuoase, a capetelor lor mândre de „vesele vestale" culminează cu proclamarea virtuților naturale fundamentale ale muntencelor de a fi „trofee vii / pe scuturi de Războinici". În felul acesta, parafrazându-l pe Bachelard, cultura (87) gleznei și a coapsei poate „înfrunta" ispita dansului deoarece mintea cititorului este pregătită deja să înțeleagă atât „adevărurile formelor umane cât și adevărurile sufletești ascunse în spatele formei" (92). Aceste adevăruri ale sufletului fac gloria acestui volum intitulat simbolic „Geneză ingenuă". Lumina dezumbrită este cea din interiorul muntencelor și nu numai.

Poezia care a dat titlul volumului și anume „Geneză ingenuă" este dedicată lui Constantin Noica. Realitatea și irealitatea prezente în această poezie conexată la realitatea aproape ireală a personalității lui Noica ne induc ceea ce Bachelard numea „o spontaneitate a contemplației" (90).

Contemplăm nașterea „fragedei Ființe" a poetului, a filosofului prin extensie, modelul perfect al eului spiritual românesc. Noica, acest „exilat", cum îl numește poeta, s-a născut dintr-o contracție aproape de neînchipuit: temporală și spațială între anorganic și organic.

ca să durez în miezul ficțiunii
un exilat
am răscolit materia-n lung și-n lat
matrice oarbă întrupându-se întru sine
în anorganic
disperau elementele să se-îmbine.

Versurile următoarele ne dezvăluie poetica autoarei Octavia Laetitia Roșulescu care are la bază construcții lucide dublate de o „gândire care se înalță", izvorând „din chiar adâncul inconștientului", după părerea esteticianului Gaston Bachelard (17). Inconștientul irupe din cea de-a doua strofă:

șuvoi de fluxuri cosmice în colind
și prin hățișul formelor dibuind
impulsuri se abăteau orbește
amoebă
pește
păsările aveau solzi

șerpii
pene și gheare
firea se strâmba la propriul chip
a mirare.

Pentru ca geneza să se configureze, poeta introduce în ea o dublă dovadă: de autonomie a ființei, dar și a tainei. Autonomia ființei gânditoare și sensibilă în același timp se regăsește în versurile:

ce greu mi-au crescut degetele
mi s-au destins genunchii și fruntea
lacrimi s-au prelins
geneză arzândă
revoltă rotindu-se în suflet ca o undă
nici sus
nici jos
în lăuntru sau în afară.

Amenințarea acestei autonomii ființiale se regăsește în versul: „numai spasm de încercuire gregară". Autonomia tainei, dar și permanenta tentație a materialismului de a fragiliza această autonomie, răzbate din versurile:

urme de gând
prin tipare de taină alunecând
se năruie în golul ascuns
nu distaină nici un răspuns.

Profunzimea de perspectivă ne dezvăluie frageda Ființă a poetei care, prin trăiri, experiențe, se identifică cu cea a filosofului Constantin Noica, ființă „imaginară și tristă" care „se-anină în cosmos / imaginându-și-l / că există".

Apropiindu-se și în același timp îndepărtându-se de imensa idealitate a creației, poeta crede în ea sau mai exact zâmbește tristă la mirajul ei. În felul acesta, poezia Octaviei Laetitia Roșulescu este o „artă a mobilității adevărate" (108), conform esteticei de excepție articulată sensibil și inspirat de Bachelard.

Cea mai puternică expresie a mobilității poetei răzbate din poezia „Măiastra" dedicată lui Constantin Brâncuși.

În această poezie, versurile conțin reprezentări spirituale specifice trăirilor exemplare ale oricărui creator de geniu, fie că este vorba de o poetă sau de un sculptor, respectiv Constantin Brâncuși. Din însuși titlul poeziei, „Măiastra", răzbat calități artistice fundamentale, la gradul superlativ absolut, încărcate în planul sonorității cu „calități vocale" (Bachelard, 137) susținute prin vocalele deschise „a" și „i".

Poezia este structurată pe o serie de cuvinte cheie bogate în calități vocale care potențează sensul cu valențe arhetipale. Primul vers, „un cuib întors și fără fund e cerul gol și tace", conține aparent un spațiu „inimaginabil", ce poate fi doar „gândit" (Bachelard, 31). Acest lucru se întâmplă datorită faptului că cerul nu poate fi atins și atunci se visează doar ca element de referință pentru spiritual. Paradoxal, este un

spiritual dezgolit, nelocuit care intră în contradicție cu fenomenologia verbelor „a locui”, „a-l încărca cu sensuri”. Ea este în mod fericit pusă în legătură cu fenomenologia „rotundului” (31), în versul „nu-i sens destul pe-acest rotund”. Versul ne trimite spre simbolul terestru, pământul, care este de asemenea golit de sens.

Versul trei „și nici în inimi pace” transformă poezia într-un „instrument de analiză” pentru sufletul omenesc. Ajutați de acest instrument, în loc să ne simțim în siguranță și reconfortați, prin opoziția „lumină / întuneric” din versurile următoare, care poartă în sine un tip de „estetică” a unei stări ascunse adusă la suprafață prin efort sufletesc epuizant, ne simțim la rândul nostru epuizați, dezamăgiți, asemenea poetei, care concluzionează, spunând: „În van lumina încunună lumea înfiripând în colbul său himeric / când tu te afunzi inertă-n întuneric”.

Pentru a se desprinde de intelectualismul metaforei cerului și pământul dezgolit de sens, poeta dezvoltă dialectica înăuntru-înafară sugerând o participare mai mare la „mișcarea” imaginii. Versul „o stea în suflet parcă ți-a apus” este orientat spre interior, în timp ce „aluneci lin în unda de durere” sugerează ceea ce am numit anterior mișcarea interioară generată de suferință și izolare, în planul relațiilor interumane. În toate aceste versuri, sensul este susținut de vocala închisă „u”, repetată de patrusprezece ori, și care sugerează o atmosferă apăsătoare, tulburătoare.

În versurile următoare, ne întâmpină un adevărat paradox: pe de o parte, se insistă asupra unui univers în care vorba, cântecul, visul, poezia par a fi definitiv îndepărtate, iar, pe de altă parte, voința poetei de a nu renunța la rezonanța sunetelor limbii noastre care răzbat din chiar adâncul inconștientului, unde „un palid univers pustiu descolăcind prin somn / spirale vaste”.

Să urmărim această tulburătoare înșiruire de viziuni poetice și să vedem ce le iluminează:

nimic nu ți se pare demn de spus
nici colivia
cântece
nu cere
rar mai răsună puntea fermecată
ori își mai suie visul
seva-în flori.
Poezia părăsește parcă lumea
prin care nu mai poți să zbori
grăunțe
gratii
aripile dense se-aștern ninsori de nepăsare
caste
un palid univers pustiu descolăcind prin somn
spirale vaste.

Aceste imagini susțin cu intensitate gândurile poetei. În ciuda „absenței” aparente a trăirii ascensionale, finalul poeziei ne situează pe o „axă de verticalitate” prin

sintagma „spirale vaste”. Rimând cu substantivul „caste”, „spiralele vaste” emană dintr-o imaginație care iluminează prin ancorarea în moralitate și în pozitivismul „imaginilor verticalizante” (Bachelard, 117). Pe linia aceluiași Bachelard, „spirala” asociată cu toate tentațiile materiale de a-i devaloriza aspirația spre verticalitate, sugerează viața însăși care „răzbate prin dureri și înfrângeri” (156).

„Măiastra” lui Brâncuși renaște asemenea păsării Phoenix, marcând „renașterea cotidiană” (156) dincolo de deznădejde, indiferență, platitudine și egoism. „Măiastra” și „spirale vaste” concentrează germenii genialității lui Brâncuși. Sensibilitatea poetei Octavia Laetitia Roșulescu, prin imagini poetice frumoase și adevărate în același timp, au imprimat celor două simboluri (care reprezintă creațiile fundamentale ale lui Brâncuși) puterea constantă de a sugera posibilitatea reînnoirii omenești.

Poezia „Măiastra” nu lasă doar să se vadă această posibilitate, ci să se și audă. Dinamica reînnoirii prin reancorarea noastră în valorile culturale românești răzbate și din „calitățile vocale” ale versurilor ce compun această poezie. Vocalele „a” și „i” din cuvintele „măiastră” și „spirale vaste” orchestrează perfect mesajul poetei și anume faptul că creația și creatorul formează un tot unitar. Împreună sunt „o cale de iluminare”, o „direcție dreaptă, fină, rațională care duce spre curaj” (159).

BIBLIOGRAFIE

1. Bachelard, Gaston, Dreptul de a visa, Editura Univers, 2009
2. Octavia Laetitia Roșulescu, Geneză ingenuă, București, Tracus Arte, 2011

RELAȚIA VOCAȚIE PROFESIONALĂ-PROFESIONALISM ÎN ETHOSUL PIEȚEI MUNCII. O REFLECȚIE DE PSIHOSOCIOLOGIA MOTIVAȚIEI

Constantin NECULA[1]
Maria NECULA[2]

Modern research in the field of current studies related to the labor market and its socio-professional relevance, is fundamentally marked by vocational identification, faithfulness and management, of the way in which this vocation motivates endurance in high-risk professions or in special professional segments. Thus, a little-known cultural articulation is identified. The labor market, geared towards profit, and quick profit at that, does not have the physical, logistical and economical time to identify and reflect on the resorts that endow man, as work force, in his human dignity, with both spiritual and material needs. This is the root of a great many social fractures that cancel out one's right to fulfill one's own vocation. Can we intervene? Can we set up a vocation bank to lend out to society vocational and motivational spirit, in order to inch it, constructively and decisively, closer to the standards of an economically fraternal society?

CUVINTE CHEIE: vocație profesională, ethos psihosocial, structuri motivaționale active, coeficienți de motivare socio-personală

1. INTRODUCERE ÎN CONTEXTUL CERCETĂRII

Dintre toate preocupările legate de piața muncii și relevanța ei socio-profesională, identificarea, fidelizarea și managerizarea vocației și modului în care ea motivează rezistența în profesii de risc ori în segmente profesionale speciale, rămâne o articulație culturală puțin exploatată. Piața muncii, orientată spre profit și încă profit imediat, nu are timpul fizic și economic necesar pentru a identifica și medita asupra resorturilor care mențin omul, ca forță de muncă, în demnitatea sa de persoană umană, cu nevoi spirituale și materiale deopotrivă. De aceea se nasc fracturile sociale în interiorul aceleiași profesii ori (dez)orientări profesionale de conjunctură care anulează dreptul persoanei la împlinirea propriei vocații. Putem interveni, putem dezvolta o bancă a vocațiilor din care societatea să împrumute spiritul vocațional și motivațional care să o ducă, creator și decisiv, mai aproape de standardele unei societăți fraternal economice? Pieței muncii nu-i mai este suficient reglajul între cerere și ofertă ci și îmbunătățirea calității factorului uman. Menținerea acestuia doar la nivelul executantului, în sfera politicianismului partinic - care dictează direcții de piață irelevante și demagogice, limitarea orizontului așteptării persoanei umane doar la materialismul finanței imediate distruge echilibrul, și așa fragil, omului modern

1 Preot Conf.univ.,Dr,. Facultatea de Teologie Sibiu
2 inspector social AJPIS Sibiu

activ. Funcția pieței muncii, motivațional, nu este aceea de a produce noi locuri de muncă, mediocre și subnutrite proiectal, nici de a motiva omul activ cu pensia ci de a oferi firii umane orizont vocațional, dincolo de linia câștigului imediat.[3]

2. RELAȚIA SPIRITUAL –MOTIVAȚIONAL, O CONSTRUCȚIE MANAGERIALĂ UITATĂ?

O lectură, fie și doar pe diagonala istoriei religiei europene, ne obligă la o primă observație majoră. Nici o cetate antică, fie ea și utopia platoniciană, nu lega piața dezbaterilor și marilor schimburi comerciale de nici o altă instituție mai mult decât de Templul cel mai important al orașului central. Remarcabil la Atena, dubla Areopag-Acropole, sau Roma, Pantheonul conținând Piața (locul unde va fi ars trupul lui Cezar, socotit a fi părintele democrației universale), binomul templu-piață nu este eludat nici în Alexandria egipteană, nici în Efesul oicumenic și nici în Ierusalimul pământesc. Desigur că omul populației primare identifica o latură metafizică, astăzi demult demodată dar și erodată de rodajul relațiilor interumane: orice relație fie de comerț fie de politică socială nu se putea realiza fără acordul omului cu zeitatea și nu era doar un acord între oameni. Cum niciodată constituirea unei piețe nu se realiza în mediul rural ci era specifică mediului urban, presupunând bani și disponibilitate mărită la asumarea în păturile sociale, deja existente, care marcau cetatea prin acceptarea unor noi segmente de populație. Se configurau astfel câteva din caracteristicile care constituie fundamentul pieței muncii: urbanitate, finanțe, disponibilitate de găzduire socială, motivare a ambelor elemente de emisie în spațiul pieței forței de muncă. Aceasta din urmă obligă la o atenție sporită pentru că acolo unde nu s-a construit corect tot eșafodajul comunicării procesul s-a transformat în terorizarea forței de muncă și sclavie[4].

Astăzi când suntem cuprinși de efuziuni democratice fără precedent în domeniul legislației muncii nu putem uita că acestea sunt curente ale ultimilor 40 de ani în filosofia și etica muncii, că presiunea pe lucrător, prelungirea programului de muncă prin decizii patronale unilaterale, lipsa unor salarii motivante ori aroganțe patronale iritate de aroganțe sindicale sunt reminiscențe a mii de ani de dorință de emancipare a forței de muncă, deziluzionate de tot atâta dorință a deținătorilor de mijloace de producție nedispuși la compromisuri. Fie că vorbim de analiza marxistă fie de cea weberiană asupra elementelor de constituire a pieței muncii (devenite în timp nomenclaturi socioprofesionale), în ce privește ultima perioadă a dezvoltării acesteia, ambele sisteme referențiale identifică o lipsă acută de motivare coerentă a omului implicat în actul producției sau al serviciului. Comunismul aici a prins, și poate prinde, iată la 20 de ani de democratizare a României, în motivarea „de galerie", prin cuvinte și lozinci, a partenerilor care constituie piața muncii[5]. Este ceea ce nici

3 A se vedea studiul autorilor Szombatfalvi Torok, Francisc; Necula, Maria; Necula, Constantin, „Elemente de antropologie socială în era banului. Scholii la unele aspecte ale crizei de azi" în vol. Antropologie și biodiversitatea (coord. Andrei Kozma, Glavce Cristiana, Bălăceanu Stolnici, Constantin), vol. 2, Ed. Niculescu, București, 2011, pp. 400-416.

4 A se vedea mare parte din opera lui Mircea Eliade, mai cu seamă Sacrul și profanul (ed. princeps în lb. Germană 1957 și franceză 1962), Humanitas, 1995 (ultima ediție în lb. Română).

5 Analiza de excepție a curentului comunist David Priestland, Steagul Roșu. O istorie a comunismului, Ed. a II-a, Ed. Litera, 2012, 780 pg.

un guvern al României post-decembriste n-a intuit și cu atât mai mult nu a dezvoltat: o motivare socială a efortului angajaților/angajatorului în procesul pieței muncii, dincolo de finanțe și legi promiscuu susținătoare de interese ale unor grupuscule de presiune politică. De unde diluția importanței vocației profesionale și a distrugerii, uneori prin obstinații media vrednice de o cauză mai bună, a ethosului vocațional atât de crunt marcat astăzi prin lipsa de profesioniști în domenii unde altădată excelam și anularea unor specializări universitare care în următorii 10 ani se vor cere reconstruite de urgență.

O primă concluzie ne obligă să sintetizăm cele consemnate până acum. Preocupată de dinamica materialistă a pieței muncii societatea umană și-a pierdut orizontul dialectic, al motivației spirituale în procesul economico-social legat de homo economicus. Acesta a trecut de la dimensiunea duhovnicească a primului angajament de muncă (Adam pus de Dumnezeu să lucreze/ liturghisească în Grădina Raiului) la omul înrobit de patimile stăpânului său (sclavul) sau sistemului politic agresiv (homo sovieticus, prezent și în structura românească), finalizând în omul robit de propriul său consum (homo consumisticus) cu toate erodările propuse umanității sale. Spiritualitatea sa este marcată de o serie de false libertăți, elemente minor spirituale, debranșată de la realismul spiritual al lumii și trecută în etiologii frivole și de circumstanță, prezente în lume prin ezoterisme extremiste[6].

O a doua concluzie ține de persoana umană implicată în procesul pieței muncii. Pierderea oricărei motivații spirituale a dus la decalaje economice uluitoare între oamenii aceleiași societăți. Și la apariția așa zișilor demoni ai pieței muncii: munca la negru, tranzacționării imorali și ilegali, contumacia echilibrului fiscal. Orice încercare de curățire a infracționalității financiare de către Stat nu are șanse reale câte vreme fundamentul intervenției vizează numai aspectul economic, fără refacerea fundamentului moral al principalilor actori ai produsului financiar. Imaginea băncilor și presiunii lor permanente, fie și sub chipul emancipat al FMI, un soi de Baal modern iubitor de holocausturi umane permanente, este unul din aspectele acestei morale. Ca și politizarea în exces a dimensiunii de intervenție pe piață în favoarea unui producător sau altul, elemente de publicitate politică excesivă pe proiecte străine de spiritul unei economii rănite extrem de comunism. În marasmul acesta omul de rând simte că nu mai poate. Resorturile sale de rezervă economică sunt zdrobite iar rezistența duhovnicească scade îngrijorător. Raportul căsătorii-divorțuri, nașteri-avorturi, morți naturale - sinucideri (ori ucideri), copiii pierduți din educație prin lipsa elementului paternal și maternal (plecat „dincolo" să producă), număr de persoane deținute în penitenciare - persoane active economic sunt mai mult decât simple date sociologice. Ele arată a depreciere fără precedent a ethosului motivațional, o distrugere lentă dar de amploare a dimensiunii vocaționale a omului modern.

Soluțiile la această destrămare de valori nu par a fi ușoare. Respingerea in corpore a corpusului de valori morale creștine, timorarea discursului creștin cu tot soiuri de încălcări ale unor libertăți inventate și susținute de o imoralitate necesară

6 O viziune fundamental duhovnicească asupra acestui aspect îl oferă lucrarea Sfântului Justin Popovici, Abisurile gândirii și simțirii umane. Studii teologice, Ed. Sophia/Metafraze, 2013, 437 pg.

menținerii omului modern, indiferent de vârstă, în sfera de obediență a intereselor macroeconomice, fac imputabilă diluția morală nu doar Bisericii sau societății creștine. Sisteme de asistență socială la care doar visăm suferă critici ardente legate de lipsa lor de umanitate în ciuda umanismului afișat. Intervenția socială se dovedește astfel a fi mai ales o vocație, nu doar o afacere de articulare de fonduri. Evenimente imediate dovedesc odată în plus lipsa de scrupule a unor ONG-uri în finalizarea eforturilor proiectate, existența a numeroase proiecte suspendate în neantul imoralității de sistem. A crește vocații devine, din acest punct de vedere, al profesiilor slujitoare, o prioritate absolută. Și aici nu e vorba de „carnea de tun" oferită unor universități în virtutea oportunităților emigrării de masă cenușie în promițătorul Occident european[7].

3. STRUCTURILE MOTIVAȚIONALE ACTIVE ȘI STADIUL LOR ACTUAL. SCURTĂ REMARCĂ DE SENS EXEGETIC

Ce anume constituia motivația socială pentru piața muncii anterior convulsiilor crizelor economice ale veacului XIX și XX, precursoare întunecate ale actualei crize? Un eșafodaj limpezit prin educație directă, un efort de clasicizare a motivației, coeficienți financiari ori manageriali? Desigur că toate acestea și alte multe imposibil de identificat ca atare. Din punctul de vedere al cercetării noastre este important să referim asupra pierderii unor componente funcționale majore.

- *Educația familiei pentru vocație*: presupune o serie de acțiuni necesare menținerii familiei în sfera valorilor morale. Organizare familiei clasice, atât de hulită și afectată astăzi de contractări și subcontractări sociale (concubinajul oficializat, căsătoria homosexualilor, apariția sexului nederminat - formă de autodiscriminare din punctul de vedere al moralei), constituia cultura unei morale sociale bazată pe ierarhia valorilor ontologice, fără de care nu putea funcționa societatea. Avem suficiente exemplificări în memorii ale unor tineri ai perioadei interbelice pentru a identifica aceste structuri numai că preferăm false progrese intelectuale, titluri intelectuale false, *undergrund*-uri culturale ca forme ale unui elitism mediocru.

- *Educația școlii pentru vocație*: poate este cea mai paradoxală dintre direcțiile redescoperirii vocaționale a firii umane. Omul este ființă educabilă, iar educația ține de omul întreg: trup și suflet. Rațiune și simțire. Școala construită pe programe de construire a omului execuție, cu multiple sabotări ale personalității creatoare a copiilor și tinerilor, nu poate decât falimenta societatea și piața muncii care o susține activă. Actualul sistem nu poate crește vocații pentru că nu respectă vocațiile celor care educă. Politizarea actului educațional, o dată în plus, a dus la fragilizarea culturii educaționale iar mesajul societății de consum este limpede: banii sunt cei care dau valoare, indiferent de metoda folosită în obținerea lor. Coruperea valorii educaționale dinspre vocațional spre siguranță economică nu

7 Aa.Vv., La chiesa nela societa secularizzata. Proposte pastorale, Ed. Paoline, 2009, 125p și lucrarea lui Enzo Bianchi, Cristiani nella societa, Biblioteca Universale Rizzoli,Milano, 2003, 197 pg.

e dată doar de rezultatele de la Bacalaureat sau Universitate ci de cota alarmantă de analfabetism, în creștere majoră în toată Europa, ca și de gradul ridicat de absenteism și abandon școlar. Un bun investitor își crește oamenii prin care-și va asigura viitorul investițiilor sale. Mai ales în latura lor umană, care poate încărca produsul muncii în valențe fundamental sociale.

- *Acțiunea pieței muncii pentru restaurarea vocaționalului dinamic*: depinde în primă fază de voința pieței de a reconfigura spre profesionalismul vocațional creșterea elementului uman, indiferent de locul pe care-l ocupă în structura pieței. Aceasta presupune o reconstrucție de mentalitate în care patronul investește în odihna și creșterea sufletească a angajaților în măsură echitabilă cu investițiile în materie primă ori mijloacele de producție. Formarea personalului nu se face doar pentru a atinge un item al legiuitorului ci și pentru a dezvolta real persoana integrată în proiect. În ultimii ani România a fost parazitată de formări și specializări „răsunătoare" fără nici o acoperire în nevoia imediată și nici de durată. Cultura nu poate fi un abțibild educațional care se pliază doar pe interese de moment, pentru cheltuirea unor fonduri europene. Oricine lucrează în domeniu știe că între analiza specialiștilor, analiști europeni, și momentul implementării trec minimum 3 ani, perioada cea mai lungă fiind de 8 ani, așa că aplicarea lor înregistrează decalaje stânjenitoare (se pierd persoanele/grupurile țintă, sporește birocrația, gradul de incubație al ideilor de afaceri este depășit moral).

- *Redescoperirea pârghiilor sociale angajării vocaționale*: dintre elementele funcției sociale vocaționale prima intervenție se poate realiza în mentalul colectiv (educație, formare continuă, dezvoltare durabilă, comunicare inter-socială), în legislația educațională și în diagnosticarea pertinentă și lipsită de scrupule politice a adevăratelor programe de piața muncii. Disciplina muncii, de exemplu, nu privește doar atitudinea angajatului ci și acțiunea morală a angajatorului, capacitatea sa de a vedea dramele personale ale angajaților, asumarea problemelor de viață ale acestora. Aceste exigențe sunt valabile și în sens invers. O întreprindere care nu mai este familie, altfel spus fundamentată pe dragoste liber consimțită și respect reciproc, nu poate produce valori ci doar produse perisabile, vandabile dar nu viabile.

- *Identificarea leaderilor reali ai pieței muncii*: discontinuitatea de valoare vocațională este dată și de utilizarea în exces a publicității manifeste, de cele mai multe ori, cu accente de agresiune socială și impunere de non-valori. E suficient să urmărim analitic emisiunile de publicitate să putem identifica minciuna media dar nu o facem, comoditatea fiind una dintre principalele boli ale lipsei de educație vocațională. E mai ușor să îl chinui pe un copil cu ore de științe exacte, de exemplu, decât să-i îngădui să se implice într-un cerc literar când vocația îl cheamă într-acolo. Nici părinții și nici școala nu au disponibilitatea sufletească și logistică să crească „grădini suspendate". Se poate să fie și o valorizare falsă

de vocații: câți nu cară după ei cutii de viori pe care le urăsc ori învață germana ca limbă maternă neavând nici un genitor vorbitor, cunoscând restrâns inclusiv limba română. Aceasta înseamnă să identifici linia de rezistență la o vocație reală și să coagulezi vocațiile mature în jurul dezvoltării celei părut minore[8].

Fără a socoti, nici pe departe, epuizat cvadratul cercetării, trebuie să concluzionăm asupra acestor aspecte. Educația vocațională nu ține de persoană ci de întreg ethosul ei de viață. Piața muncii nu mai poate funcționa doar pe moșteniri vocaționale (doctorul naște doctor, preotul naște preot, notarul naște notar, universitarul universitar musai în același domeniu) și nu ne referim aici la cazurile fericite, cu rod pozitiv, ci la cei care gândesc profesionalizarea ca pe o simplă afacere de perpetuare a propriei afaceri. Ciclicitatea unei astfel de investiri - reinvestiri duce și la degenerare vocațională, extrem de riscantă în plan interuman. Suntem interconectați la o genetică a valorilor fără precedent, frontierele globalizării modificându-se mereu, din exteriorul spre interiorul ființei umane[9]. Numai cine nu vrea să vadă, nu vede. Astfel de des-limitări produc o etică a muncii ambiguă și o piață a muncii infestată de anomalii funcționale. Dintre acestea distrugerea texturii vocaționale este cea mai puțin recognoscibilă, fără influențe imediate și fără cronicizări financiare. La prima vedere. În timp însă se vădește cea mai abrazivă dintre corodările elementelor de piață. Unde se pierde din vedere sporirea spirituală/duhovnicească a persoanei aceasta se demotivează pentru că nimic din ce satură trupul și instigă consumul nu satură firea desprinsă din dumnezeiască facere. Și aceasta e valabil inclusiv la cei care nu au vocația și darul credinței, pentru că paradigma creației nu ține cont de lipsa noastră de vocație în înțelegerea integralității creației[10]. Dincolo de filosofiile și filosofările noastre, rămâne urgența absolută de a regândi profesionalismul nu în funcție de finalitățile imediate ale pieței și produselor sale, ci dincolo de ea, în orizontul nelimitat al vocației creatoare și dătătoare de sens omenirii. Dacă rămânem înrobiți imaginii consumiste suntem iremediabil produs nu producător, obiect și nu subiect al pieței muncii. Cât de importantă ne apare în acest context mărturia unui ilustru contemporan, Maestrul Radu Beligan, referitoare la respectarea vocaționalului: „E profund condamnabil să lași o vocație în paragină, să nu-i dai prilejul să se împlinească sau măcar să se verifice. Sunt convins că în fața instanțelor artistice și a celor ale conștiinței ești condamnabil dacă deturnezi un talent din drumul lui, ori îi ceri mai puțin decât poate dărui"[11]. Este unul din imperativele lumii moderne.

8 Două sunt izvoarele dezvoltării cercetării: Maria Teresa Sanz Aparicios/ Francisco Xavier Mendez Balana/ Maria Prado Rivero Esposito/ Monserat C.P, Psicologia de a Motivacion, Ed. Sanz y Torres, Madrid, 2009, 379 pg și Elena Gaviria Stewart/ Isabel Quadrado Guivaldo/ Mercedes Lopez Saez, Introduccion a la Psicologia Social, Ed. Sanz y Torres, Madrid, 2005, 519 p, lucrări extrem de bine documentate asupra educării motivaționalului vocațional în societatea de consum

9 Natalia Vlas, *Globalizarea și religia la începutul secolului XXI*, Ed. Presa Universitară Clujeană, 2008, cap. I.1,Globalizarea- considerații generale (etimologie,fenomenologie, periodizare, cauzalitate, actori și hermeneutică), pp.23-44

10 A se vedea excelenta reflecție a lui Franco Miano, *Chi ama educa. Vocazione e impegno formativo. Tracce per un percorso*, Ed. Ave-Faa, Roma, 2010, 136 pg.

11 Radu Beligan, Între Acte, Ed. Allfa, 2013, pg. 26.

4. NOTE BIBLIOGRAFICE

1. Aa.Vv., *La chiesa nela societa secularizzata. Proposte pastorale*, Ed. Paoline, 2009, 125p
2. Aparicios, Maria Teresa Sanz Francisco Xavier, Balana, Mendez, Prado, Esposito, Maria Rivero Monserat C.P, *Psicologia de a Motivacion*, Ed. Sanz y Torres, Madrid, 2009, 379 pg
3. Bianchi, Enzo *Cristiani nella societa*, Biblioteca Universale Rizzoli, Milano, 2003, 197 pg.
4. Beligan, Radu Între Acte, Ed. Allfa, 2013, 342 pg.
5. Eliade, Mircea, *Sacrul și profanul*, ed. princeps în lb. Germană 1957 și franceză 1962, Humanitas, 1995 (ultima ediție în lb. Română).
6. Gaviria Stewart, Elena, Quadrado Guivaldo, Lopez Saez, Isabel, Mercedes, *Introduccion a la Psicologia Social*, Ed. Sanz y Torres, Madrid, 2005, 519 p.
7. Miano, Franco, *Chi ama educa. Vocazione e impegno formativo. Tracce per un percorso*, Ed. Ave-Faa, Roma, 2010, 136 pg.
8. Popovici, Justin, *Abisurile gândirii și simțirii umane. Studii teologice*, Ed. Sophia/Metafraze, 2013, 437 pg.
9. Priestland, David *Steagul Roșu. O istorie a comunismului, ediția. a II-a*, Ed. Litera, 2012, 780 pg.
10. Szombatfalvi-Török, Francisc, Necula, Maria, Necula, Constantin, *Elemente de antropologie socială în era banului. Scholii la unele aspecte ale crizei de azi*, în vol. *Antropologie și biodiversitatea* (coord. Andrei Kozma, Glavce Cristiana, Bălăceanu Stolnici, Constantin), vol. 2, pp. 400-416, Ed. Niculescu, București, 2011.
11. Vlas, Natalia, *Globalizarea și religia la începutul secolului XXI*, Ed. Presa Universitară Clujeană, 2008, 230 pg.

MUNCA ÎN VIZIUNEA ANTROPOLOGIEI PATRISTICE

Constantin NECULA[1]

Întreaga concepție de viață duhovnicească a Părinților Bisericii primare, care alcătuiesc fundamentul gândirii patristice, este marcată de relația dintre Creator și om- așa cum ea se definește prin referatul Scripturii (*Cartea Genezei*, cap. 1-3). Așezat dintâi în arealul Raiului, pentru a lucra Grădina dinspre Răsărit, omul primește în structura muncii o funcție uitată astăzi: liturghisirea. De altfel una dintre liniile cercetării teologiei moderne, cu nuanțele sale ecologice, este legată de parabola teologică a Grădinii, un soi de grădinărit legat mai ales de *lectio divina*, modul în care Dumnezeu citește Lumea creată de El. Este uluitoarea propunere a lui Vigen Guroian atunci când conclude: „La urmă de tot Dumnezeu a sădit în fiecare om o sămânță de speranță care, dacă e nutrită cum trebuie, crește într-o încredere că totul va fi bine, toate vor fi bine. Suflarea lui Dumnezeu ajunge până în cele mai mici și mai îndepărtate grădini și inimi omenești revărsând în ele viață. Mai mult, aduce mântuire. În grădina pământească cresc anemone și trandafiri, dar în Grădina Raiului anemonele cresc fără sângele Crucii și trandafirii nu au spini. ***Astăzi s-a arătat neamului omenesc grădina, să ne bucurăm întru dreptate spre viața veșnică...Astăzi s-a deschis neamului omenesc grădina încuiată și zăvorâtă a Raiului***- spune imnul armean al sfințirii apelor mari. Fiecare creștin să fie un grădinar, pentru ca împreună cu întreaga creație, care suspină în așteptarea roadelor ultime ale Duhului, să moștenească Raiul. Dacă noi, creștinii, ținem ca o comoară speranța că într-o zi vom umbla asemenea lui Adam și a tâlharului pocit alături de Cel ce a făcut să răsară flori până și din lemnul uscat al Crucii, atunci trebuie să imităm meșteșugul Domnului nostru și să facem pământul pustiit să înverzească”[2]. Este reconstituită, în viziune imnografică aproape, iconologia antropologiei patristice, cu o serie de linii de forță interpretative, necesare înțelegerii viziunii de ansamblu teo-poetice asupra creației ca element de resuscitare a mentalității moderne a muncii.

Termenul de îngrijire publică (*leitourgheo*) a spațiului sacru propune antropologiei muncii de astăzi o interogație substanțială: cât a mai rămas din funcția sacră a lucrării umane, cât a mai rămas din mistica lucrării pentru celălalt în lumea abuzată de exploatarea muncii, așa cum se prezintă astăzi? Educat pentru a respecta darul lui Dumnezeu, omul primește ca pedeapsă de recuperare a memoriei edenice tocmai funcțiunea responsabilizării prin muncă. Binecuvântare și blestem, deopotrivă, munca o obligat o reflecție pastorală cu ample finalități în Hristos și în Biserică. Una dintre cele mai ample sinteze propuse antropologiei teologice moderne este lucrarea lui Ioannis Zizioulas, „Creația ca Euharistie”, care leagă nemijlocit creația de acest sacerdoțiu

1 Preot Conf.univ.,Dr,. Facultatea de Teologie Sibiu

2 Vigen Guroian, *Grădina ca parabolă teologică- meditații despre grădinărit, cu un epilog filocalic despre Grădina sufletului contemplativ*, trad. și postfață, diac.Ioan I. Ică jr, Deisis, Sibiu, 2011, pp.32-33.

lucrativ, con-creator în natură și cultură. Pornind de la realitatea exprimată de Sf. Maxim Mărturisitorul, conform căruie Lumea întreagă este o Liturghie, o Liturghie Cosmică, teologul ortdox ajunge la realitatea fundamentală în cheia căreia trebuie citită antropologia muncii: antropologia ortodoxă este doxologică, este fundamental exprimată liturgic dezvoltându-se o antropologie euharistică. La momentul de criză al relației omului modern cu Biserica rămâne fundamentală observația lui Zizioulas: „Civilizația apuseană, hrănită de idealurile creștinismului, se descreștinează nestăvilit, iar Biserica, care încă vorbește limba trecutului și își pune problemele în termenii unei epoci depășit, sensibilizează tot mai puțin omul modern. Lumea creștină apuseană conștientizează deja problema secularizăriiîn toată gravitatea ei. Posibilitățile de care dispune tradiția noastră, tradiție care trăiește sub apăsarea divizării cosmosului în „sfânt" și „lumesc", conduc lumea spre mai multe probleme și mai puține soluții. În situația aceasta viața liturgică ortodoxă rămâne mărturia purtătoare de speranță. Fiindcă viziunea euharistică a lumii și a istoriei pe care viața liturgică o cuprinde- și care, vai, din lipsa educației liturgice n-a fost conștientizată nici de ortodocși- nu împătășește soarta schemelor teologice și filozofice care, prin abolirea lor în gândirea modernă, au atras o dată cu ele în criză relațiile dintre teologie și viață"[3]. Din acest punct de vedere construirea unei punți de comunicare a adevărurilor de credință în cheia antropologiei liturgice devine fundamentală nevoii de tâlcuire a concepției de viață și muncă a Părinților Bisericii. Viziunea muncii nu mai are doar un caracter funcțional ci și unul euharistic-eshatologic. Sensul euharistic al lumii marchează și relația om-muncă, propunând o fructificare a teologiei muncii ca pedagogie a mântuirii, omul nemaifiind obiect al actului normat al muncii- atât de grav exemplificat pe șantierele de la Periprava ori Poarta Albă, în minele de la Cavnic ori secțiile de covoare de la Târgșor, acolo unde munca a căpătat un caracter punitiv absolut. Ci el este subiect euharistic al muncii în sensul descoperit tocmai de cercetarea lui Zizioulas: „În conștiința noastră, Euharistia a fost asociată unei manifestări a pietății, pietate care o consideră drept un *obiect,* drept un *lucru* sau *mijloc* de a ne manifesta evlavia sau care ne servește la mântuire. Însă concepția veche despre Euharistie nu o abordează exclusiv, nici în principal ca pe un lucru, ci ca un act, ca oficiere (liturghie –termenul acesta este foarte semnificativ), și mai ales ca un act de adunare, ca manifestare integrală a întregii Bisericii, iar nu legătura culminantă a fiecăruia în chip separat cu Dumnezeu. Este semnificativ că Răsăritul creștin, care păstrează – în mod inconștient mai degrabă – această veche concepție nu s-a gândit vreodată să introducă Liturghii individuale și nici închinarea la Cinstitele Daruri sub forma reducțiunii lor permanente la starea de obiect al evlaviei și cultului. Euharistia este în mod fundamental ceva care *devine*, este un *act*, nu unul al fiecăruia în mod separat, ci *al întregii* Biserici…Caracterul fundamental al Euharistiei stă în aceea că este adunare și act și că este adunare și act și că în ea se contemplă și se recapitulează și este trăită întreaga Taină a lui Hristos, mântuirea lumii.[4]" Aceste definiri nu sunt, desigur, pe gustul limbajului antropologic modern. Ce poate reprezenta binomul Liturghie –muncă pentru omul care populează

3 Ioannis Zizioulas, *Creația ca Euharistie*, Editura Bizantină, București, 1999, pp.11-12.
4 Idem, pp.12-13.

fantomatic dar decis cimitirul de interese al multinaționalelor ori storcătoarelor de energii umane care sunt structurile economiei de piață. Provocarea bisericii este aceea de a comunica adevărul Scripturii unei lumi tensionate antropologic în rețele de informare apocaliptice, performante tehnic dar mediocre în comunicarea spiritualității. Un tânăr specialist român consemnează: „Deși condițiile exterioare de trai ale omenirii contemporane diferă de cele de acum 2000 de ani, totuși din punct de vedere duhovnicesc omenirea este aceeași, are aceeași problemă fundamentală, caută sau nu caută pe Dumnezeu. Astfel, în esență, deși se spune că trăim în epoca globalizării, omilia creștină are același conținut: Iisus Hristos –Dumnezeu adevărat și om adevărat.[5]"

Perspectiva muncii, în dimensiunea sa de continuu progres, de efort de relocare euharistică a structurii antropologice a omului dinamic, este remarcată și în studiile de morală recentă, unele evaluând în cheie ecumenică o realitate economică. Astfel teologul protestant Jurgen Henkel, într-o analiză propusă dialogului comun între bisericile ortodoxă și evanghelică, scrie atent la dimensiunea biblică a discursului asupra muncii. Reținem din analiza sa că „Sfânta Scriptură face o corelare și între muncă și natura omului. Teologia biblică interpretează munca în sine doar ca fiind continuarea creației în sensul *creatio continua* : prin acțiunea sa în contextul creației, după momentul creației, omul continuă activitatea de creație a lui Dumnezeu. În cadrul Vechiului Testament munca ține de natura omului (Ieșire 20.9). Omul a fost creat pentru a folosi și conserva creația. Munca omului reprezintă parte integrantă din misiunea de creație atribuită omului. Astfel și munca omului face parte din *conditiohumana.* În Biblie, munca se prezintă aproape încontinuu sub forma muncii dure, anevoioase, fizice. Cu toate acestea, munca omenească ține de natura omului, așa cum de natura lui ține și socialitatea și relația de parteneriat"[6]. Referatul biblic asupra muncii, reluat în repetate rânduri de teologia Părinților, cuplează munca la efort, sudoare dar și la odihnă, Sabatul devenind din textul Scripturii (Ieșire 20.8-11) iconologie antropologică. Hristos Domnul Însuși, ne-o repetă des imnele Triodului, mai cu seamă în săptămâna Patimilor, se odihnește în groapă de unde începe resurecția mântuitoare a vieții împotriva morții. În Hristos, și numai în El, ziua a Șaptea devine ziua a Opta, a Învierii. J. Henkel reține, și noi conscriem concluziei sale[7], că munca omenească are un sens multiplu:

1. Prin munca sa omul continuă activitatea de creație a lui Dumnezeu
2. Munca este o poruncă divină la adresa oamenilor
3. Omul își câștigă și își asigură nivelul de trai
4. Porunca de a se odihni, în ziua Domnului, fixează o delimitare fundamentală pentru munca omului.
5. Munca determină natura și viața oamenilor, dar ea nu reprezintă singurul sens în viață

5 Pr.asist.univ.dr. Anton Savelovici, *Principii de alcătuire a unei omilii într-o societate globalizată*, în vol. *Misiune, spiritualitate, cultură. Simpozion internațional…*, Valahia University Press, Târgoviște, 2013, pg. 177.

6 Jurgen Henkel, *Principiile de bază ale antropologiei teologice din punct de vedere ecumenic*, în vol. *Was ist derMensch?/Ce este Omul, Antropologia teologică – un dialog ortodox – luteran*, Shiller Verlag, Hermannstadt – Bonn, 2013, pg.62.

7 Idem, ibidem

Dintre direcțiile teologiei patristice putem să reținem și o serie de referiri construite în jurul relației dintre trup și suflet, relația dintre odihnă și oboseală, între hrană și împărtășire în Hristos, între educația muncii și munca needucată. Nu este simplu subiect de teologie socială ci o serie de linii de forță care pot fi fundamentale cercetării viitoare. Multe dintre ele au parcurs istoria gândirii creștine, rodind în cercetări moderne despre comunicare, comuniune umană, structurarea muncii și distribuirea forței de muncă[8]. O altă viziune remarcabilă ne oferă cheia de lectură a vocației în muncă, care dincolo de a fi o lozincă mediocră, constituie fundamentul fericirii întru bunăstare. Astfel patristica propune două realități legate de muncă. Pornind de la realitatea că Dumnezeu Însuși a muncit (Gen 1.1- 2.1.2), Părinții Bisericii au configurat un aspect ascetic al muncii relevat în rugăciune și un altul psihologic, munca propriu zisă. Astfel muncitorul, aflat în plenitudinea facultăților sale creatoare, dezvoltându-și facultățile sale asupra muncii, domină din ce în ce mai mult natura înconjurătoare și umple lumea sa cu bunuri materiale și spirituale deopotrivă[9]. Pentru identificarea izvoarelor patristice referitoare la temă e suficient să spunem că sunt nenumărate și inepuizabile. Ele se prezintă, fără excepție, drept un raport simbiotic între cateheza de tip cultual (legată de cult, Liturghie și imnologie) și cateheza de tip cultural (referitoare la cultura muncii ca aspect de teologie socială). Din tensiunea celor două forme de comunicare s-a dezvoltat raportul între ortodoxie și ortopraxie, ca exprimare a trăirii vieții în Hristos[10]. Fără aspectul doxologic, întregul efort de constituire a unui ambient uman concentrat pe fericire dispare. Astăzi când vorbim cu ușurință despre perspectiva distributistă asupra rolului guvernării, taxelor, asistenței sanitare, deficitelor economice și socio-morfologice, când devine tot mai important să redescoperim proprietatea economică drept proprie omului[11] – ca ipostas biologic și eclesial deopotrivă, nevoia redescoperirii economiei civice, motor unei antropologii a libertății muncii, devine tot mai importantă.

Redimensionarea patristică a cunoașterii și comunicării rezultatelor cunoașterii devine ultimativă. De aici caracterul de urgență al recalibrării discursului teo-politic al Bisericii. Energofagia lumii în care trăim nu este un fenomen nou. Noutatea constă în derizoriul paradigmei de pe piața muncii: omul ca obiect, nu subiect al procesului muncii. Faptul că o viziune asupra lumii, ce privește în exclusivitate mărfurile și obiectele, a ajuns să subjuge în totalitate sfera relațiilor personale, constituie marele dezastru al omenirii de azi. O societate personalistă va repune în drepturi „economia dăruirii". Nu este o utopie, ci o nouă paradigmă cu străvechi rădăcini[12]. Inspirat, Călin Georgescu declara într-un interviu programatic pentru programul său de

8 Un posibil punct de plecare poate fi lucrarea autorilor ToninoCantelmi, PasqualeLaselva, Silvestro Paluzzi, *Psicologia e teologia in dialogo. Aspetti tematici per la pastorale odierna*, San Paolo, 2004, 159 pg.

9 În 1961 apare în gândirea teologică europeană o interesantă analiză asupra acestor aspecte realizată de Bonifacio Honings, republicată în vol. *Theologica. IterFidei et Rationis*, vol I, *Theologica.Miscellenae, 1960-2001*, PontificiaUniversitaLateranense, Lateran University Press, 2001, pp. 99-114, sub titlul *Preghiera e lavoro.*

10 Idem, art. *Ortodossia e Ortoprassinellacatechesi*, op.cit. pp. 363-372.

11 John ChrysostomMedaille, *Spre o piață cu adevărat liberă*, Ed. Logos, 2012, 221 pg.

12 Ovidiu Hurduzeu, Mircea Platon, *A treia forță: Rom*ânia profundă, Ed. Logos, 2008, pg. 190

„reprofesionalizare a României": „Criza actuală oferă unei umanități îngenuncheate de atâtea rele prilejul de a medita asupra propriei supraviețuiri pe mica sa planetă. După ce a îmblânzit natura, omul este supus acum manipulărilor de tot felul, spre profitul celor care stau la cârmă și, mai ales, al marilor corporații. Nu se poate fura fără a putea controla mintea victimei. Discutăm azi despre un război, dus la nivelul minții. Este purtat de marile corporații și de politica neoliberală care au creat și mențin în continuare criza. Lăcomia marii finanțe a produs actuala instabilitate economică și socială. Marile corporații nu au nevoie de minți libere ci de roboței care, motivați doar de cucerirea unei poziții în ierarhie și de avantajele unei vieți luxoase, se înclină obedient la perceptele „politicilor corecte". Personal, sfidez corectitudinea politică de toate culorile"[13]. Trebuie să recunoaștem că un astfel de text reafirmă parte din vocația profetică și didactică a mesajului patristic. Spun didactică pentru că, și în viziunea ultimului autor citat de noi, rămâne fundamentală paradigma educației profesionale : „dacă vrei să-i înveți pe oameni să fie liberi să-i înveți o meserie"[14].

În acest mod trebuie restructurată cunoașterea texturii verbului patristic. Părinții Bisericii nu se voiesc doar a fi prezentați ori citați ci „demontați" sistemic și reconstruiți în limitele transculturale a fiecărei epoci. Construirea unei antropologii din care Dumnezeu nu lipsește ci este factor decisiv propune teoreticienilor din domeniul antropologiei o permanentă reconfigurare de profiluri exegetice. Euharistic, întregul efort legat de muncă, înnobilează, făcându-te con-creator cu Dumnezeu. Și nu e puțin lucru.

---

13 Călin Georgescu, *Refacerea României prin noi înșine – concilierea națională*, interviu de Ion Longin Popescu, în revista *Convorbiri Literare*, martie 2014, nr. 3 (219), pg. 14.

14 Idem, pg. 22.

EVOLUȚIA ATITUDINII FAȚĂ DE MUNCĂ ÎN CONTEXT EDUCAȚIONAL

Adriana NICU[1]

REZUMAT

Studiul de față prezintă o trecere în revistă a evoluției atitudinii față de muncă în condițiile unor schimbări fără precedent. Chiar dacă în opinia tradițională munca este considerată o povară, o pedeapsă dată oamenilor, în realitate suntem dependenți de activitățile productive, atât pentru a supraviețui, cât și prin prisma așteptărilor sociale. Plăcerea de a munci se formează la intersecția a trei factori: identitatea (trăsăturile și valorile personale); caracteristicile profesiei/meseriei (ceea ce-l atrage pe individ spre o profesie); bunele practici (standardele profesionale). Altfel spus, intrarea pe piața muncii este influențată de condițiile socio-economice, de ceea ce poate și vrea individul (trăsăturile de personalitate), de cerințele profesiei (ceea ce trebuie). Între educație și muncă există o relație continuă și complementară, având ca liant, printre altele, și atitudinea față de muncă. O funcție fundamentală a educației este funcția economică, prin care școala pregătește elevul/studentul pentru piața muncii, pentru o activitate socialmente utilă. Munca reprezintă un mijloc educativ, cu efecte formative asupra elevului/studentului. Atitudinea, din perspectivă psihopedagogică, arată poziția internă adoptată de o persoană față de situația socială în care este pusă, iar expresia externă a atitudinii este opinia și acțiunea sau comportamentul persoanei, manifestate în diverse contexte ale vieții sociale. Formarea atitudinii față de muncă se realizează, în ordine ontogenetică, prin trecerea de la activități ludice, în cadrul cărora copilul deprinde primele noțiuni și abilități specifice procesului muncii, la activități de învățare și activități de muncă propriu-zise. În procesul instructiv-educativ atitudinea față de muncă se constituie și se cristalizează ca un ansamblu de idei, concepții, stări de spirit privitoare la valoarea socială și individuală a muncii, în diferitele ei forme. Pe această spirală a educației și a muncii acționează numeroși factori care interesează cele două sfere: omul și tehnologia. Generația nativilor digitali și noile tehnologii aduc cu sine schimbări în sistemul educațional și în lumea muncii.

Cuvinte cheie: atitudinea; educația; munca, atitudinea față de muncă.

INTRODUCERE

Atitudinea este o componentă caracterială care arată poziția unei persoane față de realitatea înconjurătoare, modul în care aceasta se raportează la evenimentele existenței sale în lume. Orice atitudine exprimă poziția față de ... ceilalți oameni, față de sine, față de mediu, față de muncă.

1 Conf. univ. dr. , Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

Structural, atitudinea include elemente cognitive (reprezentări, noțiuni, raționamente), afective (adeziune/respingere) și volitive. Atitudinile se manifestă prin comportament, astfel încât o persoană demonstrează semnificația valorică a faptelor sale, deoarece atitudinea este profund înrădăcinată în ființa persoanei și se impune dinlăuntru în afară. Spre deosebire de sistemul cognitiv care este universal valabil, atitudinile acționează într-un sistem piramidal, propriu fiecărei persoane, ierarhizate și organizate într-un profil caracterial, în funcție de valorile la care se raportează. Atitudinile ne orientează într-un anumit fel și ne conduc efectiv să acționăm după cum apreciem situațiile în care ne aflăm.

După obiectul de referință, atitudinile pot fi clasificate în atitudini față de sine și atitudini față de societate. Atitudinea față de muncă este inclusă în cea de-a doua categorie, fiind definită în sens larg ca ansamblu de sarcini și solicitări impuse social.

Atitudinile sunt structuri de personalitate și se formează printr-un proces de învățare, inițiat și mediat de către contextul social. Atitudinea față de muncă este rezultatul educației, al experienței acumulate şi, mai presus de toate, al modului în care sistemul socio-economic valorizează efortul, competența, corectitudinea, ambiția și eficiența fiecărui individ.

Munca și atitudinea față de muncă sunt aspecte intercorelate. Munca este activitatea umană prin care se produc modificări în condițiile obiective externe, în propriile stări interne și în relațiile cu mediul. Fiind atât cauza cât și efectul dezvoltării biopsihosociale a omului, munca se manifestă ca o nevoie psihică, ca o cerință puternică a integrității ființei. Munca, în sens filozofic, este „un mod de acțiune umană necesară omului pentru a se integra în existența materială și în cea socială şi pentru a le transforma pe acestea, ca şi pe omul însuşi ... munca este un operator esențial specific omului și societății, sau, altfel spus, aceasta este o condiție naturală a vieții omeneşti." (Drăgănescu, M., 1987).

Alături de joc și învățare, munca este activitatea în care omul își realizează ideile, aspirațiile, își construiește noi planuri, noi idealuri. Nici una din activitățile enumerate anterior nu este „pură" și nici stabilă pe tot parcursul vieții, ele dobândind conținuturi și ponderi diferite. Între joc-învățare-muncă sunt și numeroase elemente comune, au un nucleu al lor, dar și elemente particulare. Jocul este activitatea principală a copilului și secundară la vârsta adultă, dar cert este faptul că el nu lipsește, indiferent de vârsta omului. În activitățile de joc apar și elemente de învățare, dar și de muncă. Omul învață tot timpul, la orice vârstă, dar de fiecare dată altfel și, mai ales, altceva. Munca are momente de învățare, evidente în condițiile exploziei informaționale și a vitezei de apariție a noi forme de muncă. Atitudinea față de muncă a fost influențată de revoluțiile succesive care au modificat structura şi condiția socială a muncii, respectiv de factori tehnici (energie, mecanizare, automatizare), ştiinţifici (cunoaştere), precum şi de anumiţi factori sociali.

FORMAREA ATITUDINII FAȚĂ DE MUNCĂ ÎN CONTEXT EDUCAȚIONAL

Abordată din perspectivă psihologică, prin prisma a numeroase teorii, atitudinea se caracterizează prin structură, proprietăți și funcții, dar din perspectivă didactică accentul cade pe modul în care se formează atitudinile în spațiul școlar. Formarea atitudinii din perspectivă didactică se pliază cel mai bine pe teoria trifactorială, care susține că o atitudine are: 1) un nucleu cognitiv, bazat pe reprezentări, noțiuni și judecăți de valoare despre un obiect sau persoană; 2) o reacție afectivă pozitivă, negativă sau mixtă, concretizată în emoții, sentimente şi stări de spirit față de un anumit obiect social; 3) o dispoziție comportamentală sau, altfel spus, tendința de a acționa într-un anume fel față de obiect.

Atitudinea se formează pornind de la activități şi comportamente, de la deprinderi și priceperi, spre conținuturi de conștiință corespunzătoare și tot mai abstracte. Copilul este introdus într-o serie de activități şi relații ghidate de adult, pe care le percepe intuitiv, iar pe baza lor își însuşeşte treptat şi conținutul informativ al acestor activități, sub formă de noțiuni, definiții, teorii, aprecieri și convingeri. Pe măsură ce activitățile şi relațiile devin mai numeroase și mai diversificate ele sunt integrate în fapte de viață, ceea ce lărgeşte arie de contacte sociale ale copilului, care validează sau infirmă pozițiile în formare.

ATITUDINEA CA LIANT ÎNTRE EDUCAȚIE-MUNCĂ

Atitudinea față de muncă se formează, în ordine cronologică, pornind de la activitățile de joc, considerate ca „exerciții pregătitoare pentru viața de adult" (Groos, K.) sau, potrivit lui J. Chateau, „jocul, la copil, are rolul pe care îl îndeplineşte munca la adult". Curriculum-ul preşcolar actual (2008) este structurat pe 5 domenii experiențiale și 6 teme prin care copilul beneficiază de o dezvoltare globală, în acord cu particularitățile sale de vârstă şi individuale. În listele de conținuturi sugerate educatoarelor apar concepte legate de muncă, forța de muncă, meserii etc.

Curriculum-ul pentru ciclul achizițiilor fundamentale (clasa pregătitoare, clasele I și a II-a) continuă concepția pedagogică anterioară privind dezvoltarea completă, integrată a copilului, activitățile școlare fiind proiectate inter și transdisciplinar. Dintre ariile curriculare interesate în formarea atitudinii față de muncă reținem aria Consiliere și orientare, disciplina Dezvoltare personală, care urmărește în progresia formării competențelor și „identificarea intereselor personale și a informațiilor de bază despre muncă şi meserii, ca parte a mecanismelor de cunoaştere şi înțelegere a lumii reale". Realizarea acestei competențe implică o serie de activități de învățare, cum ar fi: explorarea unor meserii cunoscute sau preferate (clasa I); prezentarea utilității unor meserii/profesii cunoscute (clasa a II-a), realizate prin jocuri, vizite la locuri de muncă, organizarea unor spații în clasă cu recuzită specifică diferitelor meserii etc. Pentru clasele mari din ciclul primar, a III-a și a IV-a programele școlare sunt în dezbatere publică și continuă modelul curricular avansat prin programele claselor primare precedente.

Ciclul gimnazial funcționează după planuri de învățământ și programe școlare din 2001, conform documentelor postate pe site-ul MEN și pe site-ul IȘE. Documentele curriculare centrale pentru învățământul liceal au fost actualizate ultima dată în 2009, prin schimbarea structurii programelor, conform recomandărilor Parlamentului şi a Consiliului European din 2006 (Competențe cheie pentru învățământul pe tot parcursul vieții – Cadrul european de referință). Finalitățile disciplinelor sunt formulate în termeni de competențe generale și specifice, dar listele conținuturi nu au fost modificate; fiecare programă școlară are în componența sa o listă de valori și atitudini. Cel mai dinamic nivel este învățământul profesional și tehnic care revine la organizarea școlilor profesionale cu durata de 3 ani, asigurând formarea profesională inițială pentru dobândirea unei calificări profesionale de nivel 3 din Cadrul național al calificărilor. Nivelul terțiar, al școlilor prostliceale, este organizat prin unitățile de învățământ, pe baza standardelor ocupaționale reglementate de Autoritatea Națională pentru Calificări, prin consultarea angajatorilor (LEN, 2011).

La nivel universitar, după 1989, România intră în trendul universităților europene și americane care începuseră, încă din a 2-a jumătate a secolului trecut, să transforme universitățile în instituții de masă. Deși funcțiile universității se schimbă, accentul cade pe masificare și socializare, universitatea rămâne (încă) locul unde se predă o știință academică superioară. Totuși, caracterul de masă al universității generează crize intelectuale, morale și economice. Criza intelectuală se manifestă prin scăderea nivelului educației și pragmatizarea acesteia, prin proliferarea disciplinelor aplicate și diminuarea sau eliminarea științelor umaniste, a filosofie, a istoriei culturii și civilizației, a limbilor clasice din curricula. Criza morală este evidentă prin declinul prestigiului profesorilor. Criza economică este marcantă prin șomajul în sfera academică și prin întârzierea accederii tinerilor pe piața muncii, prin continuarea studiilor, fără ca acest nivel înalt de educație să fie și garanția unui loc de muncă. Chiar dacă, în noul contex social, studenții beneficiază de mobilități, acestea nu le facilitează accesul la locuri de muncă potrivit expectanțelor.

În tot acest „joc", a cărui miză este obținerea profitului, cum mai este valorizată munca și implicit, atitudinea față de muncă? Mai este munca un reper în formarea tinerilor Generației Y (născuți în anii '80 și '90 din secolul trecut)? Răspunsul este afirmativ. În studiul Atitudini față de muncă în România, realizat de Fundația Soros România în 2008, se confirmă statistic că atitudinea față de muncă este pozitivă și crește pe măsură ce crește nivelul de educație și clasa socială (standardul ocupațional). Un alt raport, al celebrei firme londoneze de consultanță financiară și audit, Deloitte, incluzând un eșantion de 4000 de studenți din 11 țări, inclusiv România, apreciază că „tinerii valorizează munca în aceeași măsură cu generațiile mai înaintate în vârstă, contrazicând convingerea comună conform căreia „tinerii de astăzi" sunt mai aplecați către maximizarea propriei dezvoltări și a timpului liber. În realitate, ei valorizează munca suficient de mult încât majoritatea respondenților sunt dispuși să se transfere – fie în țară, fie în străinătate – în scopul obținerii unui loc de muncă atractiv (Raport Deloitte, 2013).

Personalitatea umană are un nucleu valoric după care se ghidează în acțiunile sale, precum și în exprimarea judecăților sau atitudinilor. Atitudinea, în cazul de față atitudinea față de muncă, devine un instrument prin care o persoană își manifestă eu-l, stima de sine, respectiv propriul sistem de valori într-un context social. Valorile se formează prin socializare, iar schimbarea acestora este condiționată de interacțiunea cu ceilalți. Transformarea valorilor este o problemă socială, care se realizează gradual, prin acumulare de exprientă și expunere la noi idei, fiind un proces de lungă durată. Atitudinea față de muncă este un liant între câmpul educațional care o formează și lumea muncii, unde acționează.

Prin urmare, relația dintre educație și muncă nu este o relație directă și nici liniară, deși politicile publice, guvernanții au tendința să susțină contrariul, așteptând de la sistemul educațional ceea ce el nu poate da. Statistic, există corelații între certificări și diplome, pe de o parte, și piața muncii pe de altă parte, dar în practică legăturile dintre școlarizare și succesul economic sunt slabe și nerelevante. Studii mai recente justifică această slabă corelație dintre educație și muncă prin natura sistemului educațional, respectiv în statele cu sisteme educaționale stratificate, bazate pe proceduri de selecție școlară decise la nivelul fiecărei instituții, statutele ocupaționale sunt puternic influențate de nivelul diplomei, iar stabilitatea locului de muncă este mai mare; și invers, acolo unde sistemul educațional e standardizat la nivel național, pentru toți elevii, statutele ocupaționale depind mai puțin de nivelul diplomei, iar stabilitatea locului de muncă este mai mică (Establet, R., Allmendinger, J., cf. Stănciulescu, E., 1996).

CONCLUZII

Atitudinea față de muncă, înțeleasă ca instrument al sistemului de valori al individului, este astăzi marcată de un deficit cronic între oferta educațională și cererea pieței muncii. Școala manifestă o slabă flexibilitate a ofertei educaționale, deși este tot mai mult asaltată de acțiuni ale educației nonformale, mai ales din zona antreprenoriatului. Se consacră în limbajul cotidian sintagma: „atitudinea față de munca pe cont propriu", susținută de educația centrată pe competențe în mediul formal și pe educația pe tot parcursul vieții (LLL).

Formarea atitudinii față de muncă se transformă continuu sub influența factorilor sociali, economici, politici și culturali, dar rămâne un indicator în elaborarea profilului angajatului, alături de: atitudinea față de locul de munca, de cariera profesională, de statutul pe piața muncii – salariat sau self-employed etc., mobilitate; flexibilitate ocupațională; disponibilitate pentru LLL. Practic, atitudinea față de muncă se construiește acolo unde „etica și excelența în domeniul profesional își dau mâna" (Gardner, H., 2005)

Restricțiile care își pun amprenta asupra formării atitudinii față de muncă sunt identificate în slaba cooperare dintre școală-cercetare-mediul de afaceri. Parteneriatul școală-agenți economici este afectat de problemele legislative și cele de finanțare. Disfuncțiile dintre legislația națională și sistemele UE – sistemul Bologna, creditele transferabile, recunoaștere diplomelor etc., precum și permanenta subfinanțare și alocare ineficientă a resurselor se repercutează negativ asupra „dublei spirale a învățării și a muncii" (Giarini, O., Malița, M., 2008). Școlii i se reproșează: inerția, lipsa unor rute deschise de învățare, incoerența în dezvotarea curriculum-ului pe niveluri educaționale și pe categorii de competențe: cheie, generice, specifice, profesionale, transversale etc., scăderea calității învățării și a calității corpului profesoral. Dar școala este doar o piesă în „puzlle" social ...

BILIOGRAFIE

1. Comșa, M., ș.a., (2008). *Atitudini față de muncă în România*, Fundatia Soros România, București.
2. Drăgănescu, M. (1987). *Mutații în caracterul muncii*, în „Tratat de economie contemporană", vol. 2, Cartea 1, Editura Politică, București
3. Gardner, H., Csikszentmihaly, M., Damon, W., (2005). *Munca bine făcută. Când excelența și etica își dau mâna*. Editura Sigma, București.
4. Giarini, O., Malița, M. (2005). *Dubla spirală a învățării și a muncii*, Editura Comunicare.ro, București.
5. Stănciulescu, E., 1996, *Teorii sociologice ale educației. Producerea sinelui și construcția sociologiei*, Editura Polirom, Iași.

ANTHROPOS HYPPOCRATIC

Liviu PENDEFUNDA[1]

REZUMAT

Antropologia nu a avut niciodată o viziune unitară, adaptându-se timpurilor şi epocilor civilizaţiei noastre, sub diverse nume ori precepte, influențând o mare parte a studiilor medicale. Cheile antropologice se erijează spre porţile creierului, spre întregul sistem energetic uman. Controlul întregului organism de către creier constituie redescoperirea ştiinţifică a unui adevăr incontestabil, dar şi bazal, în faţa influenţelor sociale. Indiferent de aspectul filosofic al sintagmei că *munca l-a creat pe om,* sau că omul a fost creat să fie la rându-i co-creator al arhitecturii cosmosului, luând în calcul transmiterea genetică a calităţilor sale, ne aplecăm şi asupra educaţiei şi acumulării atavice a mesajelor extradimensionale. Multiple maladii conduc la întreruperea echilibrului, ducând la modificarea capacităţilor spirituale ale omului. Fără acestea el nu se mai poate integra în societate, în datoria faţă de atingerea menirii sale. Precum aceste concepţii sunt în contradicţie cu trupul omului trebuie să înţelegem că scurta noastră existenţă într-un sistem cu roluri bine definite prin muncă este o frântură din emanaţiile astrale, o reflexie a fluxului de lumină, având înscris în genomul nostru nu numai destinul, ci şi deficienţele labilităţii în faţa unor afecţiuni ce influenţează sănătatea şi capacitatea noastră de a munci.

Voi statua dintru început concepţia mea asupra originii omului, indiferent dacă el s-a dezvoltat pe pământ sau a descins din alte spaţii ale Universului. Şi mă voi întreba ce este eterul? Iată o întrebare la care răspunsul pare a fi definitiv adjudecat de ştiinţă, deşi ocultiştii i se opun. Şi pe bună dreptate. Este el abisul, neantul, o stare a materiei, un mediu al spiritului, al cincilea element? Este spaţiul atemporal akashic sau noosul? Câte ceva din toate acestea ne spune că *falii* de timp, *falii* de spaţiu întretaie drumul Călătorilor Astrali prin Universul a cărui informaţie stabileşte şi crează, construieşte şi transformă propria-i identitate [1]. Câmpurile voalului aşezat peste noi, ridicat prin selecţie de Isis, separă oamenii de Univers, de lumile galactice şi cele ale dimensiunilor spirituale (adică ale altor ceruri). Putem sesiza sau simţi prin percepţiile noastre existenţe emoţionale sau spirituale. Înscrisurile pământene de sute de mii de ani transmit şi azi, conservate întocmai, impresii ale minţii. Desenele, picturile interacţionate cu gândurile artiştilor de acum zeci de mii de ani, transmit conştiinţa profetică a celor care au imprimat în matricea materială Lumina Astrală, Eterul, adică forţa universală, invizibilă. J.R Buchanan afirmă că împrejurul nostru zace un zăcământ de cunoştinţe inimaginabile [2]. Toate acestea completează imaginile, muzica, informaţia deţinută în unde vibratorii, preexistentă ca o memorie

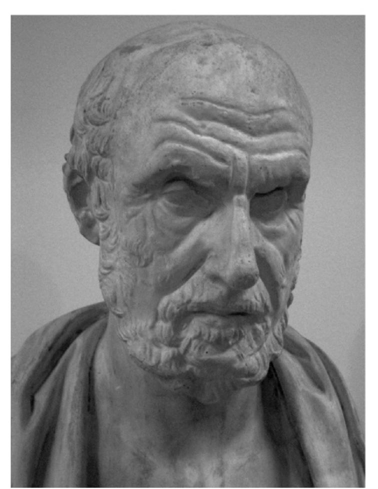
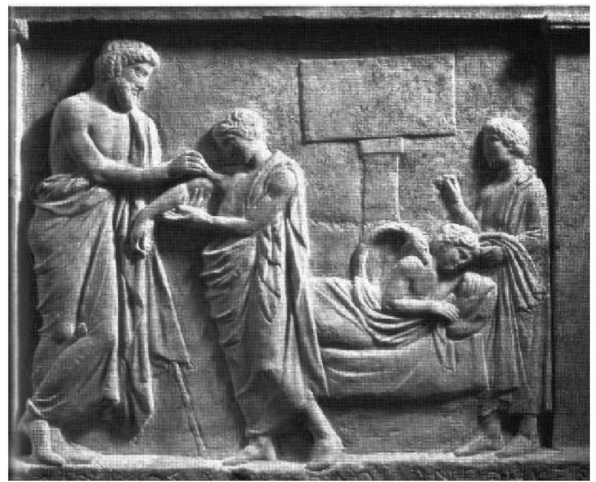
1 Acad.Prof.univ., Dr., membru (t) al Academiei de Ştiinţe Medicale

în care sunt înscrise, indiferent de unde şi de când, evenimente şi gânduri, mişcare, agonie şi extaz. Ştiinţele misterioase, ascunse de ochii vulgului, au adus de-a lungul timpului alchimia magică a Luminii.

De câte ori am intrat în labirintul cunoaşterii, ştiam că singura mea aplecare se îndreaptă spre iubire, acea grijă acordată întregii creaţii. Indiferent de aspectul filosofic al decinderii mele, creaţioniste ori evoluţioniste, am respectat preceptele tradiţiilor care s-au înfăţişat minţii umane de milioane de ani, prezente în transcendentul noetic. Antropologia nu a avut niciodată o viziune unitară, adaptându-se timpurilor şi epocilor civilizaţiei noastre, sub diverse nume ori precepte. Uneori chiar limitele sunt cele care au creat confuzii, iar caracterul practic a determinat o mare pondere a studiilor medicale care să se învârtească în jurul caracterului practic al punctelor sale cardinale. Phrenologia, magnetismul aduceau în urmă cu multe decenii aspecte pe care doar illuminaţii, rosicrucienii, kabbalişii, urmând grecii, egiptenii, sumerienii, toltecii, uigurii şi anticii continentelor dispărute sub ape în oceanele Atlanticului ori Pacificului le transmiseseră în comoara akashică. Cheile antropologice se erijau spre porţile creierului, spre întregul sistem energetic uman receptiv, atât arcurilor reflexe de comunicare cu lumea vizibilă, cât şi cu influenţele universului nevăzut. Controlul întregului organism de către creier constituia redescoperirea ştiinţifică a unui adevăr incontestabil. dar şi bazal, în faţa influenţelor sociale. Indiferent de aspectul filosofic al sintagmei că *munca l-a creat pe om,* sau că omul a fost creat să fie la rându-i co-creator al arhitecturii cosmosului, luând în calcul transmiterea genetică a calităţilor sale, educaţia şi acumularea atavică a mesajelor extradimensionale (mă refer la simplitatea celor câteva limite spaţio-temporale ale trupului), omul este parte a Spiritului universal, depăşind caracterul afectiv, sufletesc al plantelor şi animalelor de pe acest pământ sau de aiurea.

Conexiunile, corespondenţele dintre minte şi trup, explicate în biblioteca virtuală a lumii, sunt prezente în puterea fiziologică a creierului. Efluviile sufletului de-a lungul chakrelor între sacrum, inimă şi minte se împlinesc plenar în relaţia cu cerurile. Numai astfel cheia se potriveşte la poarta antropologiei [3].

Omul nu poate fi înţeles în complexitatea sa decât ca individ-parte din societate, din educaţie şi prin legile unei convieţuiri armonice cu natura. Viaţa este sau nu repartizată egal, difuz în univers? Coborând sau ascensionând în secretele creierului, realizăm arhitectura funcţională a substanţei nervoase. În amănunt privim transmiterea nervoasă mecanic, chimic, energetic sub un control strict şi reflex pentru toate sistemele trupului sub influenţa automată ori volitivă a unei inteligenţe ale cărei taine o bănuim, o înţelegem, dar pe care nu o cunoaştem îndeajuns. Materia nervoasă este fântâna vieţii conştiente. Comportamentul, sănătatea, boala, circulaţia şi secreţiile, simţurile, forţa, creşterea şi îmbătrânirea sunt elemente subordonate unui proces considerat (pe nedrept) nefilosofic al creierului. Adevărata existenţă a omului rezidă din funcţiile creierului – pasiuni, emoţii, senzaţii, percepţii, impulsuri, gândire, voinţă – facultăţi intelectuale şi afective comunicând cu mediul şi divinitatea, sfera conştienţei şi conştiinţei integrându-l societăţii în care îşi desăvârşeşte menirea prin muncă [4].

Hyppocrate și munca de redare a sănătății în antichitate

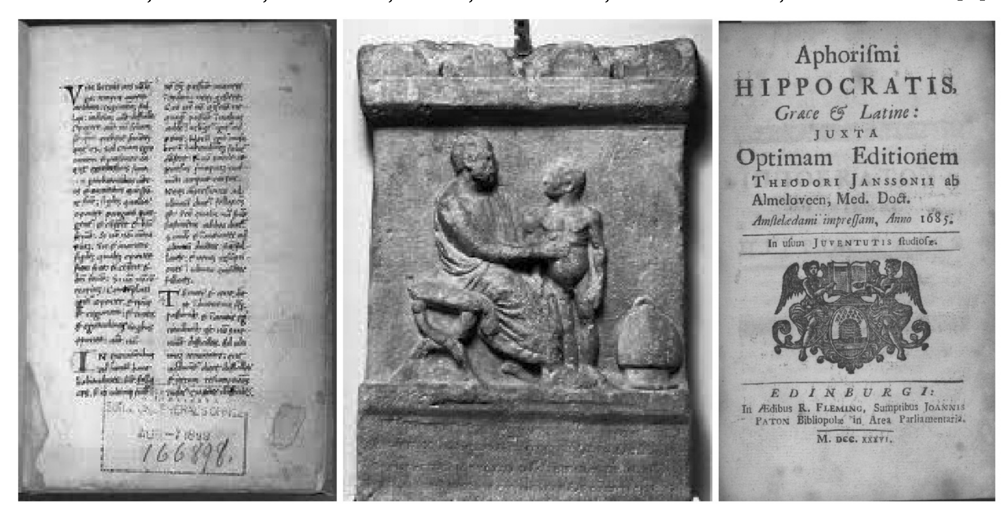
Multiple maladii conduc la întreruperea echilibrului dintre arcurile reflexe amintite, ducând la modificarea capacităților spirituale ale omului. Fără acestea el nu se mai poate integra în societate, în datoria sa față de atingerea menirii sale. Propria vibrație, cea datorată luminii primordiale încorporate în noi, se schimbă, transmută echilibrul întregului prin procese chimice şi energetice. Spiritul se supune unei ascensiuni sau înălțări demonstrabile ştiințific. De ce se consideră revelatoare contemplarea, meditația și rugăciunea ca aducătoare a vindecării? Schimbările ce intervin în corpul fizic şi cel energetic cuprind evolutiv întreaga problematică a medicinii. Dintotdeauna, dar de la Paracelsus şi Hahnemann, ştiința a conştientizat legătura indisolubilă între elemente şi regnuri, supuse deopotrivă forțelor cosmice. De aceea, ştiința este darul care ne permite să raționăm corect vizavi de adevărurile credinței. Sub călăuzirea Duhului Sfânt, intelectul uman face judecăți corecte privitor la realitățile pământeşti şi la modul în care sunt ele legate de viața eternă şi de perfecțiunea creştină. Acest dar este prin urmare o iluminare specială, ce ne permite să conştientizăm importanța fiecărui lucru creat, pentru ca ele să nu devină piedici în calea arcurilor reflexe, ci un intermediar benefic. Darul ştiinței dă de asemenea un simț al credinței, *sensus fidei*, un fel de instinct divin care ajută la a discerne dacă ceva – o devoțiune, de exemplu – este în conformitate cu credința, chiar şi fără ca persoana să fi urmat vreo şcoală de teologie. Acest dar are câteva efecte foarte valoroase pentru sfințirea sufletului: *introspecția*, care permite să vedem starea sufletului nostru; detaşarea de lucrurile materiale; şi *pocăința* pentru folosirea greşită a lucrurilor sau pentru momentele când le-am lăsat să devină obstacole în relația noastră cu Dumnezeu. Sf. Toma spunea că darul ştiinței desăvârşeşte virtutea credinței, dar este legat şi de desăvârşirea prudenței, dreptății şi cumpătării. *Pocăința* este un alt termen a cărei tălmăcire e deformată de profani. Sfântul Ioan Scărarul spunea că aceasta este fiica nădejdii şi tăgăduirea deznădejdii. Este în primul rând

conştientizarea diferenţei între lumini, descoperind vibraţiile celei negre de cea albă. Fluxul de lumină din noos trece în faţa ochilor noştri cu o asemenea viteză încât este dificil să le reţinem în câmpul vizual al minţii. Bine şi rău, alb şi negru, sănătate şi boală, iată elemente contrare care fac parte din viaţă şi cărora ştiinţa le dedică obiectul muncii sale. Totul în beneficiul vieţii pe acest pământ. Ochiul interior al clarviziunii ne arată că omul îşi poate desfăşura plenar activitatea având toate sistemele sale (osos, muscular, endocrin, circulator, renal, digestiv şi nervos) integre. Cunoscând în profunzime abilităţile asociate înzestrării sale, terestre şi divine, omul îşi ghidează viaţa în activităţi definite generic muncă. Conform doctrinei oculte, trecutul şi viitorul lui coexistă în lumina astrală, cea care exista încă de la începuturi, deci increată, Cuvântul. Embrionul transmis genetic în orice fiinţă, evolutiv iniţiată în roluri specifice vieţii în societate, se desăvârşeşte în relaţiile permanente ale arcurilor reflexe, destinic dar şi sub un liber arbitru educaţional dobândit. Libera gândire ce semnifică puterea noastră de a acţiona după dorinţă este şi ea, nu prin fatalism sau destin, parte, conform principiului armoniei universale imuabil, dintr'o arie a muzicii sferelor. Iar dacă în etermitate nu există nici viitor şi nici trecut ci doar prezent, nici spaţiul infinit nu are apropiere ori depărtare. Precum aceste concepţii sunt în contradicţie cu trupul omului trenuie să înţelegem că scurta noastră existenţă într'un sistem cu roluri bine definite prin muncă este o frântură din emanaţiile astrale, o reflexie a fluxului de lumină neîncepută (adică alpha şi omega în uroboros) [5].

Epilepsia poate fi cauzată de factori genetici sau dobândiţi, deşi în cele mai multe cazuri poate fi considerată genetică. Vorbesc despre gene. Ce este o genă? Genele noastre sunt un set de instrucţiuni pentru construirea corpului uman, afirmându-se chiar că în gâtul spermatozoidului ar exista o fabuloasă bibliotecă ce ar cuprinde întreaga informaţie a bibliotecilor virtuale de pe mapamond. Genele locuiesc pe cromozomi, noi, oamenii avâd 46, cu un total de aproximativ trezeci de mii de gene. În timp ce ele determină structura corpului nostru, controlează, de asemenea, excitabilitatea celulelor creierului. Hiperexcitabilitatea predispune la convulsii (mutaţiile genetice explică apariţia selectivă a maladiei în aceleaşi condiţii de viaţă). Ce legătură are acest lucru cu omul şi cu viaţa sa, cu munca ce îi poate agrava starea, dar fără de care nu poate trăi?

Integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilităţi reprezintă azi o temă de mare actualitate, foarte sensibilă şi foarte controversată peste tot în lume. Ea generează dezbateri aprinse cu privire la concepte, soluţii, eficienţa economică şi socială a aplicării lor, precum şi răspunderea morală şi politică ce revine atât guvernanţilor, cât şi societăţii civile şi presei, pentru rezolvarea corespunzătoare a problemei, în spiritul respectării drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului, a principiilor democratice şi a normelor şi principiilor economiei de piaţă, a căror viabilitate şi valabilitate a fost demonstrată de experienţa istorică a ţărilor cu o viaţă democratică şi economică dezvoltată. Şi altădată, în antichitate, problemele acestea erau conştientizate. Suferinţa creierului, a nervilor conduce la tot atât de multe fenomene care necesită un tratament, fizic, psihic, alopat sau homeopat, neândepărtând medicina tradiţională care apelează la legăturile dintre Geea şi noi.

Parkinsonul este o maladie neurodegenerativă cauzată de moartea progresivă a celulelor nervoase şi scăderea sistemică a acțiunii unui foarte important neuromodulator, moderator şi neurotransmițător – dopamina, care controlează mişcările întregului corp. Apare tremor, rigiditate, lentoarea în mişcări. Deşi a fost descrisă încă din 1817 de către James Parkinson, cauzele sunt considerate azi de două tipuri: de mediu şi genetice, influențând capacitatea de muncă a celor suferinzi. Imaginea prin care boala afectează persoanele mai în vârstă nu mai corespunde realității. Vârsta de debut a scăzut la mai puțin de 40 ani datorită faptului că știința este acum capabilă pentru un diagnostic în stadiu incipient. Mai mult decât atât, se presupune față de momentul primului diagnostic, debutul leziunilor poate depăşi zece ani. S-a dovedit că simptome banale, cum ar fi constipația, hiposmia (sentiment redus de miros: alimentele par fără gust) şi hipotensiune arterială ortostatică (atunci când ne ridicăm în picioare) poate precede simptomele motorii de Parkinson. Deci, iată două maladii care ne demonstrază că avem înscris în genomul nostru nu numai destinul, ci şi deficiențele labilității în fața unor afecțiuni ce influențează sănătatea [6].


Aphorismi
HIPPOCRATIS,
Græce & Latine:
JUXTA
Optimam Editionem
THEODORI JANSSONII ab
Almeloveen, Med. Doct.
Amstelædami impressam, Anno 1685.
In usum JUVENTUTIS studiosæ.

EDINBURGI:
In Ædibus R. FLEMING, Sumptibus JOANNIS
PATON Bibliopolæ in Area Parliamentaria.
M. DCC. XXXVI.

Minunatele scrieri ale părintelui medicinii

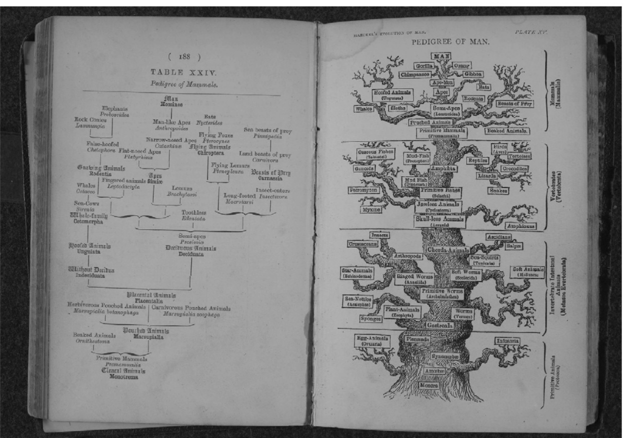
Pentru început, ne-ar trebui să ne punem câteva întrebări de bun simț. Ce sau cine suntem noi pentru a elabora valori pe care să ni le închipuim a face parte din Cuvânt? «Les grands esprits se rencontrent.» sau «les grands esprits se rendent compte». Cine spune astfel? O expresie franceză, prilejuită de clipele când mai multe persoane se întrerup reciproc, aproape simultan, spunând exact acelaşi vorbe. Se întrerup reciproc? Dar cine a avut inițiativa? Cine poate spune? Poate că nimeni sau toți deopotrivă au primit acelaşi mesaj noetic. Şi-atunci ar trebui să spun, mai degrabă, că toți au receptat de la altcineva ideea şi zic: „les grands esprits se rencontrent” și „se rendent compte” - substituție, schimbare, har mimetic în condiții prestabilite. Gândurile noastre evoluează într-un context unic de evoluție, asemenea conjuncțiilor cereşti dintre planete şi constelații. Un filosof [7] atrage atenția asupra apariției congenitale

şi nu ereditare a presupuselor coincidențe, a planurilor receptoare energetice ale creierului uman. Eu cred că este – ipotetic, desigur – o iradiere a mesajelor arcului reflex noetic sub comanda celui divin. Desigur că aceste evenimente pot implica în principal omul. Limba este criteriul care ar distinge omul; este aproape a doua natură, un principiu de comunicare evoluat şi care traduce imaginile corticale şi pe cele receptate de subconştient [8]. Aceasta ar corespunde unui caracter specific înnăscut, aparent inerent, care solicită identitatea de reflectare în limbaj uman. Sunt dintre cei [9] care afirmă că evenimentul nu este natural, dar este în schimb un dat istoric, un har primordial primit de om. Afirm astfel că acesta este un element uman originar. Miraculos, supranatural, prin urmare, incapabil de a avea o explicație.

Dacă ne-am apropia de revelație, într-un sens creştin al termenului, sau în ipoteză, de o stare anterioară definită ştiințific drept congenitală antropo-logică, pentru că îmbină o calitate umană de descifrare, de tălmăcire a logosului, am putea chiar să înțelegem acest cuvânt, cu cratima de rigoare, ca reprezentând trăsătura definitorie a relației dintre om și cuvânt. Această cratimă pe care o pun arbitrar ar indica un destin – logos devine anthropos, cuvântul devine om. Împreună sub guvernarea arcurilor reflexe anthropos și logos, născuți împreună, sunt gemenii problematici ai societății noastre [10]. Jacques Derrida explică chiar în filosofia sa că violența umană reprezintă încercare omului de a se scutura de presupusul jug al determinării originare. Discursul învățaților, relevat de esențele istorice, conduce inevitabil la istoricitatea transcendentală, o noțiune care aici poate fi înțeleasă doar în rezonanța unui discurs comun, și nu poate fi clarificat nici prin concepțiile unor Hegel, Husserl sau Heidegger. Potrivit scenelor evanghelice, Girard ne îndeamnă să privim pe anthropos ca sursă a tuturor formelor de violență, în timp ce logos este Dumnezeul non-violent. El spune în *Des choses cachees depuis la fondation du monde* că: „În scena divinului sacrificiul uman, subiectul în cauză este o victimă, și această victimă este semnificativ transcendentală. Victima, Cristos, ar însemna, absolut, non-violență [11].

Iată cum interrelația om-divinitate explică apartenența noastră la lumină, la darurile primite prin Geneză. Nu ştim, întorcându-mă la demonstrația inițială, dacă ideea, cuvântul exprimat simultan după imaginea creată arbitrar prin conștientizarea sursei, nu poate extinde gândirea spre un alt și alt plan. Dacă cercul membrilor grupului care a exprimat unanim cuvântul în acel loc și timp, nu cumva este în sine un semn de desemnare a unui eveniment akashico-holistic? (să-mi fie iertată mixtura lingvistică și semantică din athanor!). Atunci, tot ceea ce facem, vorbim, gândim, medităm după profundă conteplație și ne rugăm, nu este cumva desemnat? Cercul perfect adecvat care conține semnificațiile ideale și care elimină orice gest suplimentar, lipsit de sens, nu cumva îndepărtează orice perturbare a verbului, restricționând în semnul cercului revărsarea sferelor în piramidă?





Lumea lmedievală si controversele legate de creationism si evolutionism

Teoretic, un astfel de gest ar fi imposibil. În economia circulară a scenei, ar trebui să existe doar locul şi grupul şi s-ar opune fenomenologiei hegeliene. [12] Riscând o mai radicală poartă spre ieşire sau poartă spre profunzime, dar respectând constrângerile dogmatice, revin la importanța prezenței unui maestru, care în mod suveran încearcă să înțeleagă şi să facă traductibilă întreaga fenomenologie a unui mister.

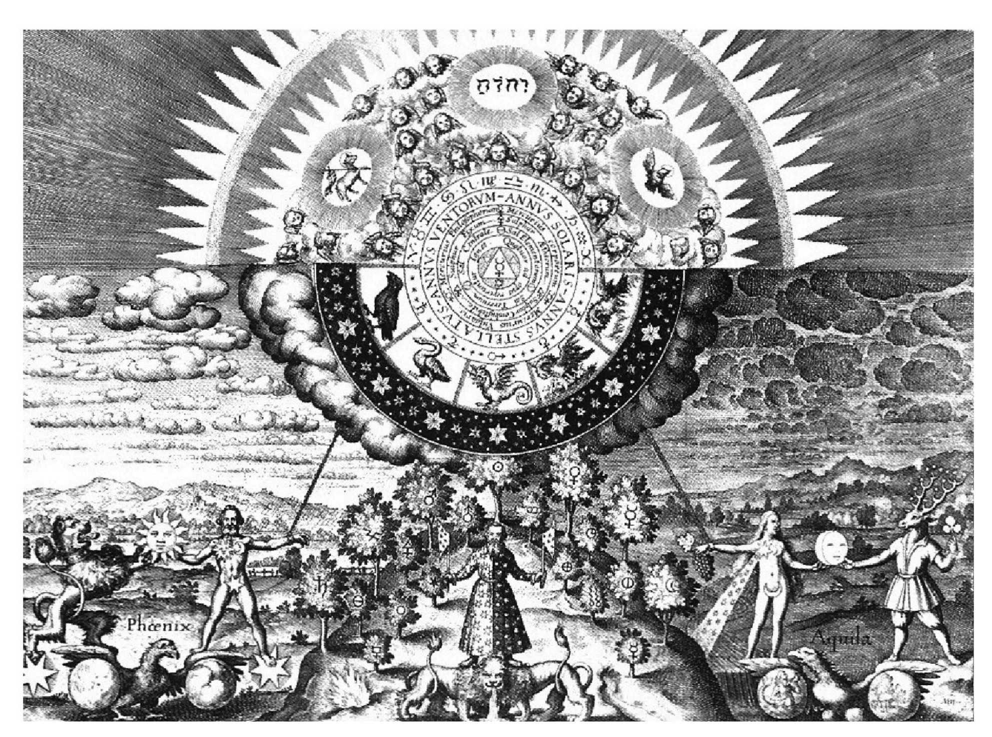
Hegel, arătând că marea măiestrie împiedicată de existența determinării, Dasein, nu se opune dialecticii vieții de care este legată prin nenumărate fire. Sclavul, Knecht este omul care nu-şi pune viața în pericol, dar prin ridicarea sinelui mai presus de viață, uitându-se la moarte cu stăpânire, pentru a accede la libertate, recunoaște că Libertatea trebuie să treacă prin riscurile vieţii, Daransetzen des Lebens. Acesta este Maestrul, omul care a avut puterea de a îndura chinul nonexistenței și de a menține lupta cu viața prin muncă, componentă a morții. Darul înțelegerii este o trăsătură a hermeneuticii practice asigurată omului prin spirit, este, dacă e să-l cităm pe Hegel, adevărul conştiinței independente. Şi atunci, în clarviziunea unui grup uman, prezentarea sensului acestui lanț continuu, întrețesut, existența maestrului nu-şi mai are rostul decât ca exemplu suveran al determinismului antropologic. Citându-l pe Derrida [13], gestul poetic de reinterpretare a cercetării ştiinţifice dublează maiestria dogmatică fără a scăpa de dialectică. El spune că «momentul poetic renunță la temă și sens.» (să nu uităm că poesia am considerat-o ca fiind mesaj divin din cel de-al cincilea arc reflex, perceput de către mintea umană şi retransmisă astfel). Acesta este renunțare, subordonare, mai ales când poezia este însoțită de o afirmare a suveranității. Mi se pare o formulare admirabilă, care ar putea servi ca titlu pentru tot ceea ce se încearcă pentru a reasambla aici forma după chipul și asemănarea Lui [14].

«Suveranitatea trebuie stăpânită și, astfel, devine prezentarea sensului morții» fiind de fapt un pariu științific îmbrăcând unul metafizic, adică ipoteza nu poate deveni un fapt stabilit, ci numai o probabilitate euristică. Cu alte cuvinte, șansele să devină o simulare a riscului absolut, locul nu este un loc, ci un abis, care pot conduce la deschiderea porților pentru cei care au cunoştința şi conştiința cheiii.

Pariuri ipotetice pot lua calea care se deschide în abis. Acesta, în cel mai derizoriu sens al termenului, este gestul operativ al gândirii acestor oameni, «les grands esprits se rencontrent - en s'abimant!»

Pe lângă antropologii copleșiți de evenimentele istorice independente de voința lor, dar care s-au lăsat purtați de valul schimbării, mai exista un grup, destul de redus ca număr, dar foarte virulent, acela al antropologilor ce pun în centrul activității lor munca de teren, cunoașterea culturii populației studiate, interacțiunea cu oamenii intervievați. Lumina împletește necesitățile zilnice legate de opoziția dintre noul sistem de producere a cunoașterii și realitățile economice ale lumii în care trăim. În timp, nu puțini au fost patologii, chimiștii, homeopații și magnetizatorii care și-au potolit setea de cunoaștere la izvorul reprezentat de lucrările lui Paracelsus. Mulți și-au structurat doctrinele teoretice privind maladiile omului și tratarea acestora pe baza scrierilor lui. Deci putem afirma că sunt trei direcții importante de abord al subiectului referitor la preocuparea esențială a omului, munca și studiile antropologice. Prima se referă la semantica filosofică a acțiunii, a verbului care structurează existența nomenului reprezentat aici prin om. Dacă numim lumina primordială, Logosul, Cuvântul ce conține informația și planșa de arhitectură a întregului univers pentru a-l ordona în cosmos, atunci omul este un instrument, este constituentul cu efecte de colabortator al creației prin verb. Și, dacă ne reîntoarcem la Paracelsus, cel mai minunat intelect al timpului său, munca sa de hermeneut a constituit redarea încrederii în știință, acea taină strecurată din magie spre liberalul ocult, devenit cunoaștere de masă în timpurile noastre. Deci munca l-a creat pe om, ceea ce i-a dat posibilitatea să acceseze informațiile cerurilor și să participe la elaborarea unei gândiri libere. Iar cea de-a treia este legată energetic de dragostea divină care i-a implementat filosofic menirea, țelul. Și atunci Duhul Sfânt, purtătorul de informație este tributar lumii invizibile ca liant înspre cea cunoscută de noi azi, unind în noos istoria și viitorul.

În acest torent al fenomenelor oculte care răvășesc lumea, marele secret este cel împărtășit de Sfântul Pavel, este iubirea care întreține sănătatea și capacitatea de muncă a oamenilor, le dăruiește capacitatea de a se strecura între arcurile reflexe din lumea vizibilă sub conștiența celei invizibile. Mesajele divine, extrem de elevate, primite de mediumi amatori sau profesioniști, unele venite prin intermediul copiilor sau a unor persoane ignorante și cu o minte simplă prin învățături filosofice și precepte, poesii și relatări abracadabrante, muzică și tablouri, devin profeții cu o morală binefăcătoare, mesageri de forțe și inteligențe care constituie o entitate per se. Schopenhauer a influențat numeroși antropologi precum Alfred Russel Wallace, prin ideile sale de eludare a forței cât și a materiei universale. Astfel, dacă Universul e doar o manifestare a voinței (ceea ce Platon afirma privind crearea lumii de către Voința invizibilă și eternă), atunci lumea ideală a paradisului se încadrează în dodecaedru, modelul geometric utilizat de divinitate. [15] Până și Ființa Primordială este o emanație a minții demiurgice, care conține în sine ideea lumii care urmează a fi creată, spune Platon, iar Shopenhauer adaugă că legile naturii sunt relații stabilite cu formele manifestărilor ideii, adică timpul, spațiul și cauzalitatea.



Johann Daniel Mylius - Opus medico-chimicum 1618

Deci cauzalitatea este cea care ordonează omul zămislit de noos să accepte verbul, munca, deci legătura reflexă uroborică între om şi acţiunile sale. Lumina spirituală a Tatălui este împodobită de suflet, eter şi ou fecundat de vânturile eterice, spune Filon din Alexandria despre Creaţie. Şi aşa, universul material vizibil începe a se desfăşura sub spiritul lui Dumnezeu care plutea deasupra Chaosului. Pitagora, multiplul iniţiat, inspirat din orientul înţelepciunii, ştie că Maha Atma, Brahma, Spiritul Vieţii se naşte din predecesorul spirit unit cu materia originală, cosmosul fiind fiul materiei şi spiritului (Plutarh) de unde şi minunatele interpretări ale egiptenilor privindu-l pe Horus. Mişcarea în spirală a vieţii reprezintă o figură de stil ce exprimă mişcarea vibratorie a luminii astrale, cea care este ideea sau voinţa care devine forţă şi crează sau organizează materia precum informaţia spermatozoidului în ovul [16].

Aş putea spune că munca l-a creat pe om (menire, ţel, corvadă, obligaţie, onoare), dar până şi în Biblie scrie că spiritului său, îmbrăcat în haine de carne, deci încarnat după Geneză, i s-a rezervat în urma cunoaşterii şi dobândirii de spaţiu şi timp, adică a statutului muririi, o viaţă plină de muncă. De aceea afirm că spiritul uman, făcând parte din cel divin nemuritor, este neîngrădit de spaţiu şi timp, iar sarcina sa primordială este să vibreze, să participe activ la desăvârşirea templului Luminii.

BIBLIOGRAFIE

(Endnotes)

[1] Liviu Pendefunda, *Dogmă sau Libertatea gândirii*, 2007, Junimea, Iași
[2] Joseph Rodes Buchanan, *Outlines of Lectures on the Neurological System of Anthropology,* Buchanan's Journal of man, 1854 [s.l.]
[3] Mihai Dinu Gheorghiu, *Educaţie familială şi frontierele sociale*, 2012, Ed. Univ. Al.I. Cuza Iaşi
[4] Liviu Pendefunda, *Et in Megara Ego*, 2014, Contact international, Iași
[5] Liviu Pendefunda, *Taine sau alegorii*, 2010, Timpul, Iaşi
[6] Liviu Pendefunda, *Managementul Maladiilor Neurologice*, vol I-III, 2010-2013, Junimea Iași
[7] Rene Girard, *Des choses cachees depuis la fondation du nwnde* 1978, Grasset, Paris, p 247.
[8] H.P. Blavatsky, *Isis dezvăluită*, 2013, Ed. Ganesha,
[9] Eric Gans, *The Origin of Language: a Formal Theory of Representation* 1981, Berkeley: UC Press, & *The End of Culture* ,1985, Berkeley: UC Press, [s.l.]
[10] Jacques Derrida *Writing and Difference*, 1978, Univ. of Chicago Press, Chicago
[11] Ken Mayers, Anthropo-logos : the Congenital Hypothesis, în *Paroles Gelees*, [s.a.], eScholarship, University of California [s.l.]
[12] G.W.F. Hegel, *The Phenomenology of Mind*, 1967, New York: Harper & Row, p. 232.
[13] Jacques Derrida, *Writing and Difference*, 1978, Univ. of Chicago Press, Chicago
[14] Liviu Pendefunda, Eternul şi Infinitul, 1967, Contact international, Iaşi
[15] Platon, *Timaios Soerius, Complet Works,* 2010*,* Easton Press, [s.l.]
[16] Liviu Pendefunda, *Luminătorii Timpului*, 2013, Institutul European, Iaşi

CULTUL MUNCII ÎNTRE REPUBLICĂ ŞI/SAU MONARHIE

Adrian POPESCU[1]

MOTIVAȚIE

În celebra şcoală pitagoreică, discipolul practica pentru o perioadă tăcerea, pentru a-şi dezvolta cunoaşterea, intelectul, dar şi ascultarea interioară. După o anumită perioadă, începea să perceapă murmurul sufletului. *În timp ce vacarmul celor lumeşti se stingea în mintea discipolului, liniştea şi bucuria aveau să-l cuprindă pe de-a-ntregul.* Această filosofie eboşează o secvență din celebrele reguli întocmite de Pitagora, care vizau -printre altele- şi munca destinată întreținerii comunității, activitate săvârşită/desăvârşită prin rotație de toți discipolii. O asemenea îndeletnicire presupunea atât o muncă a individului cu sinele, cu „eu nu sunt eu"[2] -rupt de cercul eului, cât şi o preocupare cu sinea- aflată dincolo de uman, în sens blagian al încărcăturii semnatice. Acest sens al devenirii, apropiat mai mult de universul eminescian: „Eu sunt un haos tu o lumină"[3], învăluit de taina cunoaşterii ştiințifice, poate fi comparat cu acel efort germinativ pe care Pitagora îl exprima într-un raport de echilibru ideal, în care matematicianul *aprecia că munca* fizică este uniformă cu munca intelectuală, în sensul măsurii celor două. *De altfel pitagorienii* susțineau că „după ce sufletul era complet eliberat de cele trupeşti, iar mintea se află într-o deplină linişte şi armonie, omul poate percepe muzica celor zece sfere cereşti" [4], o muzică ce avea darul de-a transforma omul în semizeu, asemenea marilor eroi.[5] Armonia dintre om şi natură -prin pârghiile muncii- a stârnit, în decursul timpului, multe minți luminate, fiind emise teorii, ipoteze dar şi multe maxime pe marginea preocupării amintite. Astfel, scriitoarea *Concepción Arenal* Ponte opina că munca este *îngerul păzitor al omului*, un enunț apropiat de filosofia scriitoarei despre viață, aşa cum avea să scrie în 1858, în paginile unui volumul - din nefericire netipărit- intitulat „Dumnezeu şi Libertatea". În nota unor asemenea preocupări, în ianuarie 1954, (după ce a citit cartea „*Choose Life: The Biblical Call to Revolt*"- scrisă de filosoful Erik Gutkind[6]) fizicianul Albert Einstein trimitea autorului acestui volum o scrisoare menită a defini modul în care omul de ştiință înțelegea să se raporteze la Biblie.

---

1 PhD, expert UCEE-Bruxelles/Romania, IDD/ULBS, popescusibiu@yahoo.com

2 Constantin Noica, *Cuvînt împreună despre rostirea românească*, Editura Eminescu, Bucureşti, 1987, p.13.

3 Mihai Eminescu, *Poesii,* Editura Librăriei Socecu, Bucureşti, 1884.

4 *Remer Ra, Misterele școlii zalmoxiene, Editura Orfeu, 1987, p. 79.*

5 *Ibidem.*

6 Același autor a publicat și cunoscutul volum *The Body of God. First Steps Toward an Anti-Theology,* apărut sub Editura Lucie B. Gutkind / Henry Le Roy Finch din New York, în anul 1969.

„Adevăratul semn al inteligenței nu sunt cunoştințele, ci imaginația." spunea celebrul fizician german de origine iudaică, cel ce credea «într-un Dumnezeu care se dezvăluie în armonia a tot ceea ce există, nu într-un Dumnezeu care este interesat de destinul şi acțiunile omului». Din acest motiv, Einstein era împovărat de curiozitatea de a şti cât mai multe despre «modul în care Dumnezeu a creat lumea», fapt pentru care, la un moment dat, avea să afirme: „Cea mai frumoasă şi mai profundă emoție -care ne este dat să o simțim- este senzația misticismului. Ea este cea care generează orice ştiință adevărată. Omul care nu cunoaşte acea emoție, care este incapabil să se minuneze sau să simtă încântarea şi uimirea, este practic mort. Mă refer la acea emoție declanșată de sentimentul că intuiești ceea ce este de nepătruns, că el există cu adevărat, că se manifestă prin cea mai înaltă înțelepciune şi prin cea mai radiantă frumusețe, pe care facultățile noastre amorțite pot doar să le înțeleagă în formele lor cele mai primitive. Acea cunoaştere, acea senzație, constituie adevărata religie."[7].

Ca atare, aventura în imaginativa tematică propusă dezbaterii noastre o abordăm pornind de la un vechi proverb spaniol: „Odihneşte-te ca să munceşti şi munceşte ca să te odihneşti". Am ales acest text motto din mai multe motive. În primul rând are o formulă simplă şi totuşi cuprinzătoare. În al doilea rând cugetarea ne (re)aminteşte, prin tenta sa teoretic-ştiințifică, de o abordare apropiată celebrei fraze: „În natură nimic nu se pierde, nimic nu se câştigă, totul se transform"8. Ea aparține chimistului și filosofului Antoine-Laurent Lavoisie, și viza energia ca măsură a mişcării materiei, energie care din punct de vedere ştiințific este mărimea ce indică „capacitatea unui sistem fizic de a efectua lucru mecanic când trece printr-o transformare din starea sa într-o altă stare aleasă, ca stare de referință".9

Înainte de a ne posta de-o parte sau de alta a baricadei interpretării energiei depuse în timpul lucrului/activității mecanice -în cazul de față a muncii- să vedem ce alți indicatori orientativi-explicativi ne oferă DEX-ul despre muncă. De regulă munca este definită ca fiind „o activitate conştientă (specifică omului), îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează şi controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre el şi natură pentru satisfacerea trebuințelor sale". În practica de zi cu zi definiția muncii apare chiar şi în procesul educațional - încă de la frageda pruncie. Un exemplu ne este oferit de recentele programe care vizează activitățile matematice din grădinițe, pentru stimularea dezvoltării limbajului, a capacităților intelectuale, a deprinderilor muncii intelectuale şi independente10, un proces prin care se urmăreşte şi trecerea treptată de la gândirea concret-intuitivă la gândirea simbolică, abstractă, copiii fiind pregătiți pentru înțelegerea şi însuşirea

7 Iulian Boldea, *Dicționar de vorbe esențiale*, Editura Universități, București, 2012, p.140.
8 Popescu, I.M., *Fizica* (I), Editura didactică și pedagogică, București,1982, p. 654.
9 Remus Răduleț ed., *Lexiconul Tehnic Român*, Editura Tehnică, București, 1957/1966.
10 Neagu Mircea ed., *Activități matematice în grădiniță*, Editura Polirom, Iași, 1996, p.29.

cunoştinţelor viitoare, cu scopul aplicării acestora în procesul practicii muncii fizice şi/sau a muncii intelectuale.

În nota preocupărilor societăţii, invocate de noi, în decursul anilor au apărut noi cutume, standarde şi/sau coduri reunite în diferite înscrisuri. Contemporan nouă este „Codul muncii". Printre normele care trebuie respectate ne reţine atenţia Articolul 10 din codul amintit.

> Ne-am oprit asupra lui deorece el ne oferă „o definiţie" aparte legată de muncă, dar şi înţelesuri derivate privitoare la prestarea unei muncii. În baza acestei convenţii statutare, se precizează că munca este o activitate stipulată într-un contract pesonalizat - intitulat tehnic - *contractul individual de muncă*. De facto, este vorba despre „contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu"[11]. În plus, pentru activităţi individuale, care se circumscriu activităţilor desfăşurate în colectivităţi cu acelaşi obiectiv al muncii, au apărut şi înţelegeri colective - cunoscute azi sub denumirea de „Contracte colective de muncă", reglementări-angajament „încheiate în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi -reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege- de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi/sau obligaţii ce decurg din raporturile de muncă"[12].

Cu siguranţă atât contractul de muncă individual cât şi cel colectiv ar trebui să ofere atât sentimentul siguranţei locului de muncă cât şi un cadru relaxant - un climat de muncă *nestressant* la locul de muncă, o relaţie confortabilă între angajat şi angajator. În acest sens, în cadrul aşa-numitului dialog social reprezentanţii guvernului, patronatelor şi lucrătorilor negociază, se consultă sau au schimburi de informaţii pe teme de interes comun, din spectrul politico-economic şi social - într-o formulă informală sau într-o formulă instituţionalizată.13

Totuşi dacă luăm în considerare celebra expresie latină „Nulla regula sine exceptione", vom constata că până şi legile sunt arareori foarte simple, fiind supuse unor reguli imuabile. Aceste situaţii ne avertizează asupra complexităţii diverselor fenomene reale (fie ele fizice, sociale, economice, etc.) printre care includem şi „acţiunile nedeterminante de supravieţuire". Acestea -de multe ori-par a fi rupte din universul Legilor lui Murphy (atât de cunoscute în toată lumea; afişate în birourile politicienilor şi ale cercetătorilor, în atelierele de proiectare şi în

11 Regia Autonomă Monitorul Oficial, *Monitorul Oficial*, nr. 345, , Editura Monitorul Oficial R.A., Bucureşti, 18 mai 2011

12 *Ibidem*., Art. 229. [definiţia legală şi obligativitatea contractului colectiv de muncă]

13 Lege nr. 62/2011, *Legea dialogului social Partea I nr. 322,* Monitorul Oficial, 10 mai 2011, secţiunea 2.

cabinetele consultanților financiari, ale universitarilor sau în camerele studenților). Murphysme, precum: „Accidentele au loc atunci când doi oameni încearcă să fie deştepți simultan", sau: „Nu fi de neînlocuit. Dacă nu poți fi înlocuit, înseamnă că nu poți fi nici promovat", scot în evidență disfuncționalitățile care apar în cadrul relațiilor de muncă. Acestor exemple burleşti -desprinse din situații în care excepția întăreşte regula sau chiar confirmă regula- le aducem în contrapondere un registru responsabil, cel juridic, pentru care o excepție este introdusă expres cu scopul de a permite pedepsirea încălcării regulii. Asemenea împrejurări (n.n. care țin de drept sau de legi) ne (re)aduc în prim plan dilegmaticul raport stabilit între activitățile naturale și eficiența muncii.

Se naște fireasca întrebare: Oare se poate atinge starea de armonie a muncii?

Unele dintre geniile matematicii (din toate epocile) -de la Pitagora până la Euclid în Grecia antică, apoi, trecând la matematicianul medieval Leonardo din Pisa şi la astronomul renascentist Johannes Kepler, până la personalități ştiințifice actuale, cum ar fi fizicianul Roger Penrose -profesor emerit de matematică la Universitatea Oxford (distins cu Ordinul de Merit al Regatului Unit și membru al Societății Regale)- şi-au petrecut nenumărate ceasuri reflectând pe marginea temei armoniei muncii. Este de reținut un aspect, anume că toți în căutarea armoniei muncii au pornit de la fascinanta relație de aur. Interesul pentru Proporția de Aur a stârnit nu numai pe cei enumerați mai sus ci şi pe: biologi, artişti, muzicieni, istorici, arhitecți, psihologi. Chiar şi misticii au reflectat şi au dezbătut fundamentele ubicuității şi aplicării acestui număr. Ca atare putem afirma, fără să greşim, că „formula magică" a inspirat gânditorii tuturor disciplinelor aşa cum nu a mai făcut-o niciun alt număr din istoria matematicii14.

> Poate că cel mai surprinzător aspect al *Proporției de aur* este că numărul poate fi observat în mediul înconjurător, de la modul de dispunere a ramurilor de-a lungul tulpinilor plantelor şi a nervurilor din frunze, în proporțiile compuşilor chimici până la geometria cristalelor. Din aceste considerente cunoscutul psiholog german Adolf Zeising aprecia formula ca fiind *o lege universală*, care conține principiul de bază al tuturor eforturilor către frumusețe şi completitudine în natură, fiind prezentă ca „ideal spiritual suprem" în toate structurile, formele şi proporțiile, fie ele cosmice sau individuale, organice sau anorganice, acustice sau optice[15].

Din această perspectivă este bizar să constatăm că vechii greci, artiştii Renaşterii, sau astronomii din secolul al XVII-lea, ori arhitecții din secolul al XXI-lea, care au utilizat „Proporția de Aur"- cunoscută şi sub numele de *Proporția Divină*[16], se

14 Mario Livio, *Secțiunea de aur,* Traducere: Mihnea Moroian, Editura Humanitas, Bucureşti, 2012,

15 April Holloway, *The Golden Ratio. A Sacred Number Thas Links the Past to the Present*, in: Epoch Times - Science & Tech, New York, Wednesday, August 27, 2014, B2.

16 N.n.: cu adevărat unică matematic, prin prevalența sa în întreaga natură dar și prin potențialul *proporției* de a reda compoziții estetice perfecte.

află în contrast total cu cei care -dintr-o admiraţie *pygmalioniană* (n.n. faţă de propria evoluţie) construiesc o societate care mizează pe relaţii/proporţii aflate -de cele mai multe ori- în dezacord cu legile naturale, relații/proporții generatoare de reverberații/efecte negative și pe tărâmul muncii. Ca atare elansăm ipoteza potrivit căreia rapoartele ideale (întruchipate deplin și în forma umană) conferă armonia muncii. Prin aplicarea cutumelor „Proporției de Aur" -în raport cu fiecare persoană în parte- vom avea soluții atât pentru armonia muncii depuse de o terță persoană cât şi pentru un cadrul adecvat de muncă destinat acelei persoane. Abia când se întrunesc aceste condiții naturale munca fiecărui om va fi o activitate firească şi eficientă, abia atunci „Proporția de aur" -întruchipată în om (aşa cum a fost plămădit din toate punctele de vedere)- va fi în consonanță cu „Poporția de aur" naturală a universului. Dacă proprietățile unice -ca rod al acestei „Poporții de Aur"- le raportăm filosofic şi gnoseologic la sacru sau divin, vom decripta o nouă poartă de înțelegere, mai profundă, despre frumusețea spiritualității, şi implicit despre acea armonie absconsă care ne relaționează cu tot ceea ce vedem şi simțim.

EDENUL MUNCII

Dincolo de tonul semi-burlesc despre percepția muncii sau de cadrul formalist-tehnic, conferit termenului muncă prin definiții standardizate (n.n. şi totuşi în acord deplin cu ele şi cu importanța regurilor care stabilesc atât relațiile inter-umane cât şi cele de muncă), constatăm că printre preocupările curente pe care le are/le manifestă societatea umană un loc important este rezervat habitatului culturii muncii şi cultului muncii. În afara şi/sau fără acest habitat (n.n. înțeles ca un „produs istoric" al omului) lumea ar naviga în dezordine şi violență. Am avea parte de o lume antediluviană supusă judecății17, apropiată viziunilor interpretative despre Apocalipsa, aşa cum sunt enunțate în profețiile misteriosului personaj (n.n. Ioan Botezătorul) descris în celebrele volume „Antichități iudaice" 18.

Paradoxal, constatăm că nu de puține ori ştiința contemporană descoperă adevăruri şi realități ce erau cunoscute inițiaților în misticism şi/sau în tainele religiei cu sute şi chiar cu mii de ani în urmă. Astfel, cu peste două milenii în urmă, doi titani ai antichității, Aristotel (560-500 î. Hr.) şi Platon (427-347 î. Hr.) afirmau despre gândul omului că acesta este capabil să creeze materie şi să „producă"   -grație imaginației- evenimente, întâmplări, precum şi situații, care apoi se manifestă în viața reală.

Pornind de la acest „paradox", încercăm dă devoalăm complexitatea relațiilor generate de raportul instaurat între factorul uman şi muncă. În acest sens, ne aplecăm atenția şi spre alte abordări; pe de o parte (n.n. in tempo allegro) inspirați/exaltați de afirmația lui Albert *Einstein (potrivit căruia* semnul inteligenței nu este conferit

---

17 Petre Semen, *Arheologie biblică în actualitate,* Editura Mitropoliei şi Bucovinei, Iaşi, 1997,

18 *Antichități iudaice* evocată istoria iudeilor de la Creație până la anul 66 d.Hr.; scrisă în anii 93-94 d.Hr. de Titus Flavius Iosephus, care parafrazează astfel Biblia ebraică - Scripturile evreieşti (n.n.Tanah).

de cunoştinţe, ci de imaginaţia şi puterea de a le folosi19), iar pe de *altă parte* din considerente/raţiuni filosofice, şi din perspective religioase.

Apelăm la asemenea pârghii de cercetare, informare, de diseminare şi comunicare, fiind lucizi de conexiunea profund-ontologică care există între cultura muncii şi comunicarea relaţiilor stabilite în procesul muncii.

> Înainte de următorul pas descriptiv al dezbaterii propuse, trebuie să avem în vedere încă un aspect esenţial: „Omul nu mai trăieşte într-un univers pur fizic, ci trăieşte într-un univers simbolic. Limbajul, mitul, arta şi religia sunt părţi ale acestui univers. Ele sunt firele diferite care țes rețeaua simbolică, țesătura încâlcită a experienței umane [...]. Omul nu mai înfruntă realitatea în mod nemijlocit, el nu o poate vedea, cum se spune, față în față. Realitatea fizică pare să se retragă în măsura în care avansează activitatea simbolică a omului. În loc să aibă de a face cu lucrurile înseşi, omul conversează, într-un sens, în mod constant cu sine. El s-a închis în aşa fel în forme lingvistice, imagini artistice, simboluri mitice sau rituri religioase încât el nu mai poate vedea sau cunoaşte nimic decât prin intermediul acestui mediu artificial”[20]. Ca atare, procesul dinamic al muncii - dar chiar și înțelesul terminologiei muncii - se schimbă permanent, deschizând noi orizonturi de abordare, care nu exclud nici latura simbolică a acestui domeniu de activitate.

O abordare aparte despre cultura muncii o găsim și în unele texte ezoterice. În acest caz, nu de puține ori, vom da peste pasaje în care se fac referiri la „piatra brută” şi la „piatra lustruită” (n.n. simbolizând nu numai paşii cunoaşterii, pe care trebuie să-i parcurgă un mason, ci şi lucrarea masonică, anume măsurarea şi lustruirea pietrei brute), un demeres pe care îl putem interpreta ca fiind apropiat unui „proces tehnologic”, prin care se pune în valoare atât rodul exercițiului practicii profesionale - într-un anume domeniu de activitate, cât și rodul unui proces de evoluție spirituală - prin care o persoană (în cazul ezoteric: calfă), trece de la stadiul de profan la stadiul de inițiat. În plus, prin expresia metaforică: „Piatra lustruită/lucrată” se pune în valoare și rezultatul/ produsul muncii. În nota acestei interpretări „speculative”, am mai alătura încă un principu ezoteric, potrivit căruia „munca este o rugăciune”:

> *„Cu astă mână lucrează, iar cu cealaltă te roagă,*
> *Iar Dumnezeu zi de zi le va binecuvânta pe amândouă”*[21]

Corelarea „misiunii mâinilor” implică, în consecință, perfecționarea continuă a masonului spre/pentru binele și progresul umanității. Propensiunea pentru atari simboluri o regăsim și în operele eminesciene - în versuri, dar și în proză.

19 Jonh Dobson, *Albert Einstein - Physics of Illusion,* Press LLCalifornia, Berkeley -SUA, 1999.

20 Ernst Cassirer, *Eseu despre om. O introducere în filosofia culturii umane*, Editura Humanitas, București, 1994, pp. 43-44.

21 Mackey G. Albert, *Legendele, miturile și simbolistica Francmasoneriei*, trad. Walter Fotescu, Editura Herald, București, (2008), 2010, p. 173.

Extrapolând habitaul în care ne-am aventurat, am include în această ecuație și efortul aceluiași poet de a șlefui „piatra colțuroasă" anume creația populară, pentru a-i da o nouă formă temelor preluate, sau altfel spus „o nouă față" filosofico-literară, așa cum o putem recunoaște în/din creații precum: „Călin (file de poveste)", „Revedere", „Luceafărul", „Ce te legeni" ș.a.m.d.

Tot în cadrul creației eminesciene, vom regăsi subtilul „motiv al pietrei" începând cu un poem de tinerețe ca „Amorul unei marmure", scris în anul 1868, „o odă a sufletului neîmpăcat cu realitatea sumbră". Este o creație în care opulența formelor stilistice amintește de lirica tenebroasă a pașoptiștilor, fenomen elongat și în poemele maturității, cum ar fi „Scrisoarea V":

„(...) Eu singur n-am cui spune cumplita mea durere,
Eu singur n-am cui spune nebunul meu amor,
Căci mie mi-a dat soarta amara mîngîiere,
O piatră să ador.(...)"[22]

(n.n. sensul cuvântului ador fiind folosit pentru evaluarea procesului muncii fizice și spirituale, reflectând calitatea produsul finit/final, ce rezultă după eforturile depuse de creator/truditor/ muncitor).

Titu Maiorescu, în prefața volumului „Critice", din 1874, lansează întrebarea retorică referitoare la procesul cunoașterii și creației, simțitor apropiată de simbolurile lucrării masonice:

„Ai un singur bloc de marmură: dacă îl întrebuințezi pentru o figură caricată, de unde să mai poți sculpta o Minervă?"[23].

Intervenția nu este întâmplătoare, în sensul că printr-o atare opțiune Maiorescu propune o variantă a reflectării masonice cu privire la finalitatea prelucrării artistice a realității. Invocarea zeiței Minerva și a simbolurilor pe care le reunește sunt legate de aspirația umană spre: înțelepciune, rațiune, pentru care merită să te zbați, să duci un „război" drept. Mai mult, Titu Maiorescu consideră că fără această intenție estetică nu asistăm decât la efilarea și risipirea eforturilor noastre în acțiuni mediocre și ineficiente.

Simbolurile conferite „pietrei șlefuite" de filosofia masonică persistă și în „rucsacul" altor creatori. Ca atare, nu ne surprinde să le (re)întâlnim chiar la un poet ingenuu, precum a fost Nichita Stănescu. Astfel, în poezia „Către Galateea" Nichita Stănescu preia, din prozaica întâmplare a sculptorului Pygmalion, imaginea Galateei ca replică la adresa zeiței Afrodita. Imaginea este folosită de Nichita Stânescu ca un laitmotiv, pentru a evidenția atât pasiunea creatorului pentru cunoaștere, pentru muncă, cât și pentru a sublinia mirajul iluminării în/prin actul de creație, echivalentul actului de naștere („renaștere spirituală"). Aluzia la procesul de înluminare a creatorului, dar și a omului obișnuit din dorința de a cunoaște universul în care coabitează, este transparentă:

22 Mihai Eminescu, *Scrieri esențiale*, Editura Fortuna, Râmnicu Vâlcea, 2002, p. 85.

23 Titu Maiorescu, *O cercetare critică*, Volum îngrijit și prezentat de Al. Hanță, Editura Institutul European, București, 1996, p. 30.

„De aceea-mi îndoi genunchiul
şi-l pun pe genunchiul pietrelor,
care-l îngână.
Şi mă rog de tine,
naşte-mă.[...]
şi pietrele,
pietrele - umbre de piatră ale genunchiului meu,
[...] pe care mi-i plec în faţa ta
şi mă rog de tine, naşte-mă. Naşte-mă"[24].

„Destinul" muncii/rolul muncii mai poate fi descifrat/decriptat aplecându-ne atenția și spre formele de expresie și de creație, din imensul patrimoniu de valori spirituale şi materiale, acumulat -în decursul veacurilor- în cadre geografice şi sociale diferite, în societăți având legi, instituții, tradiții și structuri variate.

Dacă, în sensul precizat, vom analiza tema muncii şi din perspectiva perceptelor religioase, cu siguranță ne vom îndrepta cadrul ideatic și spre conceptul elansat de Dumitru Stăniloae, cel care considera munca nu numai o „Poruncă *Dumnezeiască* dar și o lege fundamentală a vieții omenești"[25]. În spijinul acestui enunț vine chiar textul biblic, în care vom găsi motivația prezenței omului în Eden, anume: obținerea de roade/produse prin muncă.

„Şi a luat Domnul Dumnezeu pe Adam și l-a pus în grădina Edenului ca s-o lucreze și s-o păzească. Şi a poruncit Domnul Dumnezeu lui Adam, zicând: Din toți pomii grădinii vei mânca. Dar din pomul cunoştinței binelui și al răului să nu mănânci, fiindcă în ziua în care vei mânca din el, vei muri" se spune în verseteul Genezei[26].

Referiri la muncă şi la importanța muncii se fac și în textele Sfântului Vasile cel Mare[27]. Aducem în atenţia dezbaterii în special *Capitolul 37*, cel vizând „Regulele monahale", unde se vorbeşte despre necesitatea muncii pentru monahi, fiind aduse în sprijinul poveţelor cutumele muncii şi temeinicia activităţii umane. Despre „Regulile Sfântului Vasile cel Mare" teologul catolic Thomas Spidlik afirma că avea impresia că o dată cu Sfântul Vasilie Răsăritul monahal şi-a spus ultimul cuvânt în ceea ce priveşte disciplina vieţii de obşte[28].

Reamintindu-ne de cele 55 de reguli mari, formulate sub formă de întrebări şi răspunsuri, vom constata că prin ele „Sfântul Vasilie" oferă calea spre desăvârşire pentru oricine. În plus, oferă cuvântului: lume (n.n. prin asta înțelegându-se *cosmos*) o dimensiune morală. Am mai completa cu o observaţie: „Regulele monahale" pot fi considerate ca fiind formule juridice, având prevederi conform normelor legislative,

24 Nichita Stănescu, Dreptul la timp, Editura Tineretului, Bucureşti, 1965, pp. 40-42.
25 Dumitru Popescu, Dumitru Stăniloae - The man, the work and its Contemporary Impact, in:Caietele Universității „Sxtil Puşcariu", Braşov Anul II, Nr.2 ,vol.III, Editura „TIPONA", Braşov, 2002, p.16.
26 Biblia, Gen, II, 15-17.
27 Ioasaf O. Popa, *Viața monahală la Sfântul Vasile cel Mare*, Editura Oastea Domnului, București, 1950;
28 Thomas Spidlik, *Arta de a purifica inima*, Galaxia Gutemberg, Târgu – Lăpuş, 2002.

reguli care descriu cadrul adecvat *pentru a îmbina fericit munca cu rugăciunea*: „Căci nu trebuie să socotim idealul pietății ca pretext pentru lenevie sau ca mijloc pentru a fugi de *muncă*, ci ca prilej favorabil de luptă, de *munci grele* şi de răbdare în strâmtorări“[29].

Nici temele din mitologia antică nu neglijează abordarea acestui subiect. Este suficient să rememorăm personalitatea celei numite *Athena*, cunoscută şi sub denumirea de „Palas Athena", cea mai apropiată zeitate de Zeus, care printre puterile încredințate avea şi misiunea de a proteja munca, meseriile şi artele. Până şi în arhicunoscutele basme -destinate celor mici- întâlnim termenul de muncă, exploatat scriitoriceşte în formule tematice diversificate.

Un exemplu autohton ne este oferit de celebra poveste: „Fata săracului cea isteață", poveste semnată de Petre Ispirescu, în care *un om și o femeie*: „erau atât de săraci, încât n-aveau după ce bea apă.(...) Muncea bietul om de dimineața până seara târziu, alături cu muierea, de-i treceau năduşelele"[30]. În sens filozofic, pasajul ales de noi vine să completeze imaginar suportul stiințific elansat de academicianul Mihai Drăgănescu *privitor la muncă*, pe care o consideră „ca fiind un mod de acțiune umană necesară omului pentru a se integra în existența materială şi în cea socială, cu scopul de a le transforma pe acestea, dar şi cu dezideratul de a schimba şi pe omul însuşi"[31]. Dintr-o asemenea perspectivă „valoare muncii este percepută ca fiind un operator esențial specific omului și societății, sau, altfel spus, o condiție naturală a vieții omeneşti"[32].

Munca este izvorul oricărei avuții, spun economiştii. Ea este într-adevăr acest izvor împreună cu natura, care îi furnizează materialul pe care ea îl transformă în avuție. Dar munca este infinit mai mult decît atât: „Este prima condiție de bază a întregii vieți omeneşti, şi anume în asemenea grad, încît, într-un sens anumit, trebuie să spunem că munca l-a creat chiar pe om însuşi"[33].

Cu certitudine, din considerente mai pragmatice, Alfred Nobel şi-a lăsat imensa avere, (evaluată la 1,6 milioane de lire sterline în acea epocă) pentru constituirea unui fond de premiere celor care aduc prin munca lor „**mai mari beneficii umanității**". Astfel au fost instituite Premiile Nobel în: Chimie, Fizică, Medicină şi Literatură, şi apoi şi cel în Economie, acordate de un comitet suedez, premii decernate la Stockholm. Astfel, a fost instituit şi Premiul Nobelul pentru Pace (n.n. pentru munca depusă în sensul promovării înțelegerii/coabitării universale), premiu care se acordă de un comitet norvegian, premiu decernat la Oslo.

---

29 Ionită Apostolache, *Mănăstirile Sfântului Vasile cel Mare, loc de contemplație și viață practică*, in: Ziarul Lumina, București, 26 iulie 2009.

30 Petre Ispirescu, *Fata săracului cea isteață*, Editură Aramis, București, 2009.

31 *Mihai Drăgănescu, Informatica și societatea*, Editura politică, București, 1987, p. 161.

32 *Ibidem.*

33 Karl Marx a formulat această idee după cum urmează: „Munca este în primul rînd un proces între om şi natură, un proces în care omul mijloceşte, reglementează şi controlează prin propria sa activitate schimbul de substanțe dintre el şi natură. El însuşi se opune naturii ca una din propriile ei forțe. Forțele naturale care aparțin trupului său, brațele şi picioarele, capul şi mîinile, el le pune în mişcare pentru a lua în stăpînire într-o formă utilă propriei sale vieți substanțele din natură. Acționînd astfel asupra naturii exterioare şi transformînd-o, el transformă totodată propria sa natură“ în: K. Marx şi F. Engels. Opere, vol. 23, Editura politică, Bucureşti, 1966, p. 190.

Lunând în considerare enunțurile informative de mai sus, ne punem fireasca întrebare: Cum ar trebui să privim munca? ; Ca pe o porunca divină?; Ca un factor de educație?; Ca un mijloc de întreținere a vieții? sau ca pe un factor de activare a iubirii aproapelui?

Am fi tentați să spunem că răspunsul îl (re)găsim în toate întrebările la un loc. Totuşi nu ne grăbim cu un verdict, preferând să mai zăbovim pe seama unor versete inițiatice şi/sau biblice în căutarea pietrei primordiale. Astfel, în universul masonic munca are un obiectiv clar. Prin ea se propune perfecționarea individuală a membrilor săi, care recurg în egală măsură la mituri, legende, simboluri, arhetipuri, reprezentări, pentru a-l însoți pe inițiat pe calea cunoaşterii de sine. În galeria acestor indivizi, avem parte de portrete/modele comune mai multor rituri. Cel mai (re)cunoscut este Hiram, maestrul arhitect ales de Solomon pentru a construi Templul. Hiram, personajul cheie al francmasoneriei, este fiul văduvei, despre care Jean-Jacques Zambrowski în Regards sur la philosophie maçonnique se întreabă dacă este real sau nu - chiar dacă personajul biblic Hiram este unul din artizanii reuniți de Solomon pentru construcția şi decorarea Templului[34]. Hiram iese din istorie şi intră în mit, în legendă. Hiram al Bibliei şi Hiram al masoneriei au în comun mai multe aspect. Două sunt edificatoare: epoca şi şantierul. Mitul articulează o prezență exemplară într-un spațiu-timp dincolo de istorie şi geografie; din perspectivă istorică, mitul poate fi fals, dar el este exemplar din punct de vedere psihologic. „Fondul mitului este un arhetip pe care îl regăsim în numeroase tradiții, în numeroase epoci: un om instruit în mistere, un om luminat, moare sub loviturile date cu o violență oarbă. Tenebrele par să triumfe asupra luminii" [35], adnotează Jean-Jacques Zambrowski. În contextul inițiatic menționat trebuie văzut în personajul Hiram simbolul cunoaşterii care nu poate fi abolită, dar în măsură egală trebuie să ne imaginăm practicianul muncii, rolul acestuia, cel care îmbină munca cu mitul muncii. Hiram este un personaj simbol prezent şi în alte ipostaze, sub alte denumiri în numeroase tradiții.

Un anume psalm din Geneză ne oferă o altă perspectivă de abordare a muncii36. Ne referim la acel psalm care se referă la predestinația/hărăzirea lui Adam de a lucra grădina Eden-ului chiar înainte de momentul creării Evei. Nu este sigurul cadru de acest gen. Mai avem parte şi de un altfel de rescriere gnostică a fragmentului testamentar despre Adam, Eva, pomul vieții, pomul cunoaşterii binelui şi răului. În acel text[37] -datat la jumătatea secolului al II-lea d.H.- raportul bine-rău este răsturnat într-o cheia gnostică, prin care explică originea şi prezența răului în univers. Chiar dacă în acest caz creatorul lui Adam este Ialdabaoth (n.n. Demiurgul cel rău şi stăpînul arhonților) obligația lui Adam de a se învrednici cu munca în Eden nu dispare. De aici deducem faptul că munca face parte din ființa fiecărui individ chiar

34 Oswld Wirth, *Francmasoneria pe înțelesul tuturor*, Editura RAO, Bucureşti, 2005.

35 Jean-Jacques Zambrowski, *Regards sur la philosophie maçonniqu,* in:"Mémoires de l'Académie maçonnique" numero II, Editions La Hutte, Paris, 2013.

36 *cf. Facerea*, 1, 26 – 3, 22.

37 Biblioteca de la Nag Hammadi, in*: Apocryphon-ul* (cartea secretă) *lui Ioan* (19, 15 – 24, 16).

„înainte de a se naşte din el un alt om”, sau aşa cum se precizează într-un străvechi comentariu rabinic: omul primeşte porunca să lucreze grădina şi abia după aceea să guste din fructele ei[38].

DEMOS COMITA - SOCIETATEA CUNOAŞTERII ŞI A MUNCII

Dacă ar fi să ne luăm după noul trend lansat în lumea contemporană am spune că aceasta este ataşată unei societății bazate pe cunoaştere, în care factorii esențiali sunt: educația, producerea şi procesarea informației, perfecționarea tehnolgiilor şi formarea deprinderilor, informatizarea activităților, imaginea organizațiilor, a produselor, şi comunicarea eficientă.

În ciuda reorientării sale, societatea nu a reunțat să se raporteze direct cu natura, şi ca atare nu a renunțat nici la reflexul din Agora antică, unde subiectele / temele societății / comunității erau dezbătute de „Adunarea Poporului”, de la oportunitatea unui război, prezentarea rapoartelor şi mesajelor soliilor trimise în alte cetăți sau la curți ale regilor barbari, până la probleme cu pecetea discreție. Indiferent de natura lor, temele făceau obiectul unor aprinse discuții publice - dezbătute „în gura mare”. Exista o singură excepție, aplicată celor care aveau acest drept (n.n. interdicția era socotită o pedeapsă dintre cele mai grave), aşa cum relatează Demostene în discursul său contra lui Midiam (persecutorul unui anonim): „Prefer să par că vorbesc fără rost decât să vă înşel, compatrioți, trecând sub tăcere ce cred eu că e mai bine pentru binele comun“[39].

Acest aspect denotă că în lumea antică, distanța dintre sacru şi profan, dintre politic şi ritual sau religios, e departe de a reprezenta o despărțire radicală a acestor două sfere. Dacă orice adunare a demos-ului în cetățile Greciei începea cu o jertfă închinată zeilor; la Roma, nici o acțiune publică nu putea să înceapă fără avizul augurilor.În ciuda acestei libertăți din Agora contemporană , relația din „demos comitia” este departe de desăvârşirea relației din Eden, care în „Geneza” biblică este descrisă divinitatea dar şi cu ei însuşi (n.n. în „încântare” cu divinitatea, dacă respectăm rădăcina ebraică a termenului).

Şi în Agora şi în Eden „societatea muncii” este prezentă. Eden-ul a fost reprezentată în artă, în picturi celebre semnate de mari maeştri ai penelului precum: Cranach, Michelangelo ş.a.m.d.. A fost descrisă în literatură, de un creativ Danate - în „Divina Commedia”, în cartea „Paradisul pierdut” al lui John Milton etc.. suscitând nenumărate controverse. Chiar dacă predilecția generală a fost, şi încă este, aceea de a localiza Edenul într-un loc/teritoriu anume, aparținând unui anumit timp, am elansa ipoteza potrivit căreia acest Eden poate fi localizat în timp şi spațiu acolo unde legile raționale, abstracte, guvernează în jurul nostru.

Din aceste considerente susținem că Eden-ul este o viziune, o viziune despre o stare din lumea spirituală pe care inițiatul -şi într-o oarecare măsură şi profanul- o

---

38 ****Dictionar Enciclopedic de Iudaism*, traducere Viviane Prager, C. Litman, Țicu Goldstein, Editura Hasefer, Bucureşti, 2000.

39 Carlo Pelloso, *Studi sul furto nell'antichità mediterranea,* Stampa: Grafiche TPM, Padova, 2008, p.58.

trăieşte, pe care şi unul şi celălalt o doresc, o vizualizează / şi-o imaginează ca fiind un tărâm deschisă progresului, un tărâm unde cunoştinţele prind concreteţe. Este un demers aplicativ care volens nolens ţine cont de complexitatea fenomenelor previzibile şi imprevizibile din activitatea umană. Mai mult, în acest context, opinăm că Eden-ul, perceput de puterea minţii noastre, cuprinde şi aria habitatului uman. Ca o consecinţă directă a acestui hanbitat am putea supune discuţiei şi conceptul de „Eden al muncii". În opinia noastră, „Edenul muncii" poate oglindi rodul activităţii umane, rodul relaţiilor pe care omul le cultivă în comunitate şi/sau în rapot direct cu el. Ca o consecinţă directă potenţialul muncii/potenţialul de dezvoltare al societăţilor (n.n. fiecare societate putând fi imagingat ca un fel de Eden la scara miniaturală) este simultan pus în conexiuni expresive cu modele culturale, cu ce numim comportamente umane (n.n. explicate prin termeni de natură culturală, precum: educaţie, valori, mentalităţi, atitudini etc.). În acest sens *Daniel R. Schwartz* (n.n. cunoscutul autor al volumului History and Historiography: A Kingdom of *Priests* as a Pharisaic Slogan) în paginile revistei Weber-Contemporană Vest, una dintre revistele cele mai influente care deservesc interesele comunităților literare și artistice din întreaga lume, are un interesant comentariu legat de reconfigurarea libertății, proces pe care îl dezvoltă pe un caz-studiu, dedicat lui James Dickey și tradiția modernă, un text în care atrage atenția asupra fenomenului transvaluarii valorilor; ca urmare a unei experiențe de cristalizare, care de multe ori este o experiență traumatică[40].

Formele de organizare, de conducere / de guvernare -aşa cum sunt ele menționate în sursele / izvorele scrise- *includ în filosofia stategiei lor munca*, atât din punctul de vedere al percepţiei teminologie cât şi al efectelor urmărite în procesul ctitoririi relaţiilor interumane.

În acest sens, vom trecem în revistă câteva situaţii arhivistice. Este cunoscut faptul că viaţa vechilor egipteni era consacrată aproape exclusiv muncii (n.n. exemplul ne este oferit de imaginile care reproduc activitatea din agricultură, sau cele care surprind munca depusă pentru edificarea uriaşelor vestigii care dăinuie şi astăzi). Pentru a menţine capacitatea de muncă / capacitatea fizică, conducătorii / liderii Egiptului Antic erau nevoiţi să întrerupă marile lucrări în perioada caniculei când oamenii rezistau cu greu, decizii fără de care se pierdea forţa de muncă şi aşa destul de redusă. Protejarea / menajarea în aceste situaţii extreme era inevitatabilă. Putem vorbi, astfel, de un fel de concedii de odihnă pe care truditorii Egiptului le primeau în acel răstimp. Scutiţi de eforturi, şi beneficiind de odihnă, atât bărbaţii cât şi femeile îşi rezervau timpul liber raporturilor din cadrul familiei. Tot în antichitate grecii şi romanii erau preocupaţi, în special, de nobila „meserie" de cetăţean, lăsând greul unei mase aservite care lucra în mine, pe câmp sau în ateliere. Pentru greci şi romani, vocaţia unui sclav era munca.

Evocând o epocă mai îndepărtată în care grecii nu dispuneau încă de forţă de muncă servilă, Publius Terentius Afer (159 î.*Hr*.). scria că: „ (...) în acea vreme

40 Daniel R. Schwarz, *Reconfiguring Deliverance: James Dickey, the Modern Tradition and the Resistant Reader*, in: Weber-The Contemporary West, Journal at Weber State University in Ogden, Utah, Spring/Summer 1996, Volume 13.2

femeia trebuia să preia toată corvoada gospodăriei"[41]. Asemenea însemnări, adresate publicului aristocrat, zugrăvesc cu finețe caracterele umane din acea perioadă, pigmentând textele cu subtile pasaje de satiră socială. Aspecte legate de relațiile de muncă le regăsim, spre surpinderea noastră, și în tratatul economic al lui Xenophon (380 a.Hr.), în pasajele care se referă la proprietăile funciare, unde autorul descrie rolul sclavilor, anume: acela de a „transporta, îngriji şi păzi bunurile stăpânului", precum şi acela de „a planta, a lucra ogoarele, a semăna şi a culege recolta". Din periplu informativ nu-l putem omite pe filozoful grec Xenofon, primul autor care a identificat în muncă izvorul tuturor bogățiilor. „Tot ceea ce împodobeşte templele, statuile, pe zei și pe oameni, numai munca câmpului le produce"[42], spune autorul.

Documentele timpului scot la evidență încă un aspect demn de reținut, anume că în Grecia Antică exista o pătura foarte săracă, aceea a zilierilor, a căror speranță era aceea de a fi acceptați ca argați pe lânga o persoana avută. Pe plan filosofic grecii antici considerau că diviziunea muncii nu avea un fundament profesional, ci unul sociologic. Astfel, în concepția lui Aristotel, munca era incompatibilă cu scopul real al vieții omului[43].

În acest tur de orizont lapitar prin istorie, sursele arhivistice certifică faptul că în Evului Mediu se înregistrează o sporire a demnității muncii. Breslele meşteşugarilor şi ale comercianților impuneau acest respect, care era completat de meşterii constructori. Perioada ulterioară constructorilor dă întâietate ideilor elansate de utopişti, o contribuție de necontestat -în acest sens- avându l avocatul Thomas Morus, conceptele sale fiind prezente în lucrarea pe care a intitulat-o „Utopiasau".

> *Cartea de aura* lui Thomas Morus prezintă instituția economică a Angliei din vremea sa, preocupându-se de sărăcia cu care se confruntau clasele inferioare. Comunismul legendar sau utopia lui Morus a rezultat din influența filozofiei lui Platon[44] (n.n. pentru care *Republica imaginată era descrisă ca fiind o societate condusă de regi filozofi)* şi a evenimentelor timpului său, ce se caracteriza prin transformări sociale profunde.

Thomas Morus a descris o societate complet organizată pe baze raționale, descoperită de exploratorul Raphael Hythlodaeus. Utopia lui Morus se baza pe o Republică, unde toate proprietățile erau comune. Morus a abordat cele mai presante probleme economice generatoare de sărăcie ale căror soluții le-a identificat în ce numesc contemporanii: pre-comunism. Utopia era dominată de etatism - producția era în comun, la fel şi munca. Ulterior, în secolul mercantiliştilor datorită creşterii populație, apare fenomenul abundenței, implicit cel al creşterii ofertei forței de muncă, reculul fiind simțit prin reducerea salariilor, dar şi a costurilor.

41 Donatus Aelius, *Quod fertur commentum Terenti; accedunt Eugraphi commentum et scholia Bembina*, vol.I, Publisher: Lipsia, Teubnerfl. Robarts - University of Toronto, 2008, fl.356.

42 Xenofon din Efes, *Amintiri despre Socrate: Convorbiri memorabile, Despre economie, Banchetul, Apologia* Editura Univers, București, 1987, p. 147.

43 Alexander Baumgarten, *Aristotel*, Editura Humanitas, București, 2012 p.8-12.

44 Platon, *Dialogul lui Platon,* in Republica, Editura Antet , Filipeştii de Târg, 2005.

Obligația de a munci este rațională pentru că, în concepția mercantiliștilor, șomajul este atât o pierdere potențială de producție, cât și o sursă a decadenței.

> „Să lăsam deci, ca totul să se împlinească de la sine" / "Laissez faire, laissez passer, le monde va de lui même" - este dictonul fiziocrat faimos, care a fost lansat de un susținător al școlii lui Adam Smith, anume de economistul Jacques Claude Marie Vincent, marquis de Gournay, care considera că industria și comerțul, consituie „izvoare esențiale de bogație și de putere"[45].

Sursele de inspirație ale fiziocraților se găsesc și în tradițiile intelectuale, în moștenirea culturală comună și în realitățile economice și politice ale Franței secolului al XVIII-lea. În concepția epocii amintite, munca din agricultură și din sectoarele anexe era percepută ca fiind singura muncă productivă. Activități precum cele desfășurate în industrie și comerț, erau considerate utile dar nu și productive, deoarece nu se includeau în principiul libertății muncii, prin aceasta înțelegându-se: libertatea de deplasare, libertatea de circulație [46].

În acest spirit, finanțistul francez Frédéric Bastiat aprecia că în economie, inclusiv în economia capitalistă, există o ordine naturală, care presupune o armonie spontană între interesele indivizilor indiferent de poziția lor socială[47]. Privitor la acest aspect sociologul francez Jean-Baptiste Henri-Dominique Lacordaire postula: „Între sărac și bogat, libertatea este cea care oprimă, iar legea este cea care eliberează"[48]. În Evul Mediu, în care predomina spiritul dogmei creștine, acumularea de bani și activitatea bancherului era condamnată, fiind admirat călugărul și viața lui ascetică. Prin trecerea la sistemul capitalist, statutul celor ce muncesc ca salariați s-a schimbat în sensul libertății lor juridice, coroborat cu dependența economică față de proprietarii de capital.

> „(...)Schematizând foarte mult paradigma marxistă, dezvoltarea economică și socială ar fi posibilă dacă s-ar asigura o tehnică modernă - un volum suficient de mare de capital- o forță de muncă calificată și competențele manageriale necesare."[49]

În plan social, apar noi formule relaționare dar și terminogii noi precum: piața liberă a ocupării muncii; relația contractuală dintre utilizatorul de muncă și salariat. Se constituie grupările sindicatele, se negociază și se apără drepturile salariale, se nasc forme de protest colectiv etc.. Perioada germinării noului sistem (n.n. pe teritoriul românesc) este interesant prezentat într-o consemnare eminesciană, în care România este văzută ca „O moșie străveche" ajunsă pe mâna unor străini, cărora „puțin le pasă de soarta lucrătorului, de biserică ori de școală".

45 Arnault Skornicki, *L'économiste, la cour et la patrie*, Editura CNRS, Paris, 2011, p.182.

46 Gilbert Abraham-*Frois*, *Economia politică* , Editura Humanitas, București, *1994,* pp. 30-34

47 Frédéric Bastiat, *Propriété et loi, Justice et fraternité*, Librairie Guillaumin et Cie, Paris, 1848.

48 Theophile *Foisset*, *Vie de Lacordaire*, I, *Paris:* Lecoffre Fils, *1870*, p. 59.

49 Max Weeber, *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, Traducere de Alexandru Diaconovici, Editura Humanitas, București,1993, pp.4-5.

„Poporul nostru e pe calea de a ajunge ca fellah din Egipt. Totul e străin acolo, afară de mizerie. Numai ea e națională, egipteană”[50], notifică Eminescu, același jurnalist incomod care mai preciza că: „La noi, în țara absolutei libertăți, este(;) cu putință, ca lucrătorul să nu se bucure nici de duminecă, nici de sărbătoare, să nu se bucure nici de răgazul pe care Scriptura îl asigură până şi animalelor. Mania de a trata pe om ca simplă maşină, ca unealtă pentru producere, este, întâi, tot ce poate fi mai neomenos; al doilea, dezastruoasă prin urmările ei. Căci, vita de muncă se cruță la boală, i se măsură puterile, nu se încarcă peste măsură, pierderea ei e egală cu cumpărarea unei alteia, încât interesul bine înțeles al proprietarului este cruțarea. La om lucrul se schimbă. Poate să se stingă în bună voie, se va găsi, totdeauna, altul la loc, căci, nevoia e o dăscăliță amară, care primeşte orice condiții”[51].

Iată că deviza: „Fabrica. Trăiască fabrica!” a adus la noi relații social-economice, anunțând fatidicul final intuit de Elvin Toffler, anume că „(...) civilizația care a făcut din fabrică o catedrală este pe moarte”[52], scriitorul şi futurologul american „trâmbițând lumii”, timp de patru decenii, că singura soluție în contextul noii ordini mondiale:„(...) este aceea de a ne alătura tinerilor în căutarea viitorului”[53]. Avea dreptate autorul volumului „Şocul viitorului”, căci începând cu secolul XXI munca dar şi relațiile de muncă nu mai trec prin filtrul clasicului Homo sapiens ci prin filtrul *Homo Lunacek*[54]. Tehnologizare şi robotizarea, explozia IT - geostrategică, au instaurat noi reguli, dar şi noi relații socio-economice la nivel regional şi global. De facto asistăm la instaurarea „Legii muncii maxime”.

În contextul aceleiași hărți (in)evolutive lansăm ipoteza reevaluării capacității muncii umane, fenomen care se va petrece probabil până în finele anului 2040, după care se vor instaura relațiile „orânduirii” stress-ului şi a depresiei inventivității. Cum roboții de pe platforme mecatronice, specifice societății informaționale, nu au puterea acelui mister conferit de raționamentul uman, omul -într-o concurență cu propriile sale limite- nu ar fi exclus să accepte să fie dotat / să i se implanteze cipuri şi / sau alt tip de senzori mecanici pentru maximizarea longevității capacității sale la efort fizic intens, pentru ordonarea vieții extra-productive, demers ce ar viza micşorarea perioadei beneficiilor asistenței sociale.

Care ar fi feed-beek-ul acestui scenariu aparent SF?

Potrivit supoziției noastre ar creştere mercantilismul în dauna umanitarismului. Evaluarea/aprecierea omului se va reduce la cuantificarea rentabilității existenței sale în raport cu standarul impus / dorit de noua societate-creată chiar de atotputernicia omului (efectul direct fiind: ruperea *omului* de nădejdea în *atotputernicia* Forței Divine). Concomitent indicatorii eficienței maxime la care tinde / pe care îi stabileşte omul

---

50 Mihai Eminescu, „Economiștii observă…, Timpul, 10 iulie 1881”, în: *Opere,* Vol. XII, Ed. Academiei R.S.R. ,București, 1985, pp. 238 -239.

51 Mihai Eminescu, „Robie modernă, Curierul de Iași, 12 decembrie 1876”, în: *Opere complete*, Editura Institutul de arte grafice, Iași, 1914, p. 286.

52 Alvin Toffler, *Idei contemporan. Al treilea val*, Editura Politică, București, 1981, p.178.

53 *Ibidem.*

54 wwwCrestinOrtodox.ro, Constantin Sturzu, *De la Homo sapiens la homo Lunacek*, sâmbătă 8 Februarie, 2014.

propriei sale existențe, vor risca să atingă pargul paroxismului stării de surescitație, existând riscul major al decadenței, culminând cu efectele modelul relațiilor de tip virtual. Suspendând coordonatele unui Entwurf *heideggerian -privitoare la triada:* bunăstare, înșelegere și vorbire, triada legăturii inseparabile cu existența („un sentiment existențial al existenței")[55], este posibil ca perspectiva unei asemenea societăți appocaliptice să trezească spiritul iluminat din amnezia genului ideologic totalitar de dreapta sau de stânga, dar și a celui legat de fundamentalismul religios[56].

REPUBLICA MUNCII VERSUS MONARHIA MUNCII

După ce am poposit pe azimutul „civilizației IT și a derivatelor sale - reale și imaginare", după ce am răsfoit pagini din experiențe seculare -în decursul cărora munca a fost supusă tălmăcirii și răstălmăcirii- nu ne rămânem decât să ne imaginăm un răspuns la întrebarea: Oare ne îndreptăm spre o republică a muncii sau spre o monarhie a muncii?

Constatăm că „ordinea și determinarea se manifestă mult mai lămurit în cele cerești decât în jurul nostru, de vreme ce altfel se petrece în jurul celor pieritoare, care așteaptă a fi lămurite"57. În acest sens, în habitatul european societatea română contemporană vrea lămuriri referitor la republica muncii sau la monarhia muncii. Pentru societatea românească contemporană noua optică și / sau legislație pe care o va promova România legat de muncă și cultura muncii (n.n. în raport cu proprii cetățeni și cu cetățenii din UE) trebuie finalizată până la începutul anului 2016, mai alesc că International Standard Classification of Education a cerut României să crească până 2020, cu cel puțin 40% ponderea tinerilor -între 30 și 34 de ani - care vor absolvi învățământul terțial, pentru a putea avea acces la un loc de muncă conform standardelor UE. Prin aceast gen de inițiative, Comisia Europeană dorește să ajute UE să își atingă obiectivul în materie de ocupare a forței de muncă stabilit pentru 2020: acela ca **75% din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani să aibă un loc de muncă stabil**. Iată un motiv în plus pentru România de a dori să (re) evalueze rolul muncii și culturii muncii în constituțiile de până acum, precum și care va fi rolul muncii și culturii muncii în paginile viitoarea Constituții a României (n. n. modificată sau completată).

Din aceste considerente, pentru cei ce se vor învrednici a duce la bun sfârșit împlinirea armoniei sociale, ne rezumăm să spicuim pasaje legate despre „Eden-ul muncii", așa cum au apărut ele în decursul anilor, în textul Constituției României, căci:

---

55 Martin Heidegger, *Sein und Zeit*, Max Niemeyer Verlag, Tübingen, 1927, p.28-38.

56 Viorella Manolache, *Homo Posthistoricus*, Editura Tehno Media, Sibiu, 2012, p.85.

57 Enrico Berti, *La filosofia del primo Aristotele.Vita e pensiero,* in: De partibus animalium, I, 1,641 b 18, Cedam -Pubblicazioni della Facolta di Lettere e filosofia, Padova. 1962, p.31.

„Nici inițiatul nu face excepție. El nu merge pe calea celor mistici preocupați până la urmă numai de propria persoană când caută perfecțiunea departe de lumea decăzută. Şi nici nu împărtăşeşte insensibilitatea celor care se bucură de privilegii mateiale exclusive (...) deoarece nepăsarea față de soarta altuia înseamnă ruperea legăturilor de solidaritate care unesc pe toți membrii familiei umanitare."[58]

1. **Statutul lui Cuza din 1864;** prima Constituție a României. Deşi din preambulul se sublinia continuitatea şi legitimitatea Convenției de la Paris, documentul „este şi rămâne legea fundamentală a Românie". Privitor la relațiile de muncă din societate reținem declarația ministrul Kogălniceanu: „Până când țăranii nu vor fi cetățeni, noi nu vom avea o nație *(...). Cât timp îl vom lăsa* în pozăția în care se găseşte, asuprit, bătut, tratat ca un dobitoc*, nelegat către țară prin nimic, ce sprijin vom avea de la dânsul în ora pericolului*? Este timpul ca înaintea interesului privat, să gândim la cel obştesc, ca înainte de a ne ocupa de moşiile cele mici, să ne ocupăm de moşia cea mare, România, cum făceau părinții noştri".

2. **Constituția din 1866;** (inspirată din Constituția belgiană din 1831) era considerată, la timpul respectiv, cea mai liberală din Europa. Idei importante apropiate de *percepția muncii* din acest răstimp, le-am lega de pasajele în care se recunoac *drepturile omului şi cetățeanului*; *dreptul sacru şi inviolabil la proprietate*. Mai mult articolul 20 precizează: „Proprietatea dată țăranilor prin legea rurală şi despăgubirea garantată proprietarilor prin acea lege nu vor putea fi niciodată atinse".

3. **Constituția din 1923;** este expresia întregirii țării după Marea Unire din 1918, este cea mai democratică Constituție din perioada monarhiei constituționale. Relațiile de muncă se identifică în pasajele privitoare la drepturile românilor. Titlul II din Constituție este consacrat reglememetării constituționale. Art. 5 prevedea: "*Românii,* fără deosebire de origine etnică, de limba sau de religie, *se bucură de* (...) de libera asociație şi *de toate drepturile* stabilite prin legi".

4. **Constituția din 1938;** limitează individualismul, dă întâietate socialului, şi transformă statul individualist în stat corporatist. Constituția *admitea proprietatea şi capitalul ca drepturi inviolabile*. Această Constitutie a fost suspendată în vara anului 1940, ca urmare a evenimentelor care au dus la abdicarea regelui Carol al II-lea.

5. **Constituția din 1948**; reprezintă produsul tipic doctrinei şi ideologiei comuniste, după modelul sovietic, care pune bazele desființării proprietății private. Documentul recunoaşte formal existența a trei tipuri de proprietate şi de relații de muncă (proprietatea de stat, cooperatistă şi participativă). *Drepturile şi libertățile fundamentale* ale individului*, au parte de numeroase restrictii* şi interdicții în privinta exercitării lor.

58 Alvin Toffler, *Idei contemporan. Al treilea val*, Editura Politică, Bucureşti, 1981, p.116.

6. **Constituția din anul 1952;** este consacrată rolului conducător al partidului comunist, reprezentant al "democrației populare", ce reflecta "puterea oamenilor muncii". Articolul 6 exprima esența: proprietatea socialistă asupra mijloacelor de producție. În *Capitolul VIII* sunt prevăzute şi garantate: *dreptul la munca,* la odihna, la asigurare materiala de bătrânete, în caz de boală sau incapacitate de muncă.

7. **Constituția din 1965;** fundamentează monopolul politic al unei unice formațiuni politice. Ea era reprezentată de Partidul Comunist Român, care proclamă "Republică Socialistă România". Rolul *PCR* era de a : *organiza, planifica şi conducea* economia nationala, asigura ordinea de drept.

8. **Constituția din 1974;** introduce funcţia de preşedinte al republicii, care cumulează o multitudine de atribuții transferate de la forul legislativ suprem şi de la cel administrativ central. Constituția garanta egalitatea în drepturi a cetățenilor, *dreptul la muncă,* dreptul la asigurare materială de bătrânete, boală sau incapacitate de muncă. Dreptul la proprietate personala este ocrotit de lege.

9. **Constituția din 1991;** concepută cu scopul de a fi expresia societății românesti constituită pe baze democratice. Ea reinstaurează democrația constutuțională în România, cristalizează structurile instituționale fundamentale ale statului român. Exprimă mai bine dreptul la ocrotirea sănătății, interzicerea muncii forțate, restabileşte regimul proprietății- România devine un „stat de drept, democratic şi social, *în care demnitatea omului, drepturile şi libertățile cetătenilor*, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea şi pluralismul politic *reprezintă valori supreme care sunt garantate*".

10. **Constituția din 2003;** este rodul unei proceduri de revizuire a Constituției din anul 1991, cu precizarea că "România este stat de drept, democratic şi social, în care libertatea omului, drepturile şi libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea şi pluralismul politic reprezintă valori supreme în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român şi idealurilor Revoluției de la 1989, şi sunt garantate". Este consacrată şi egalităţi de şanse între femei şi bărbati. Un aspect deosebit de important este cel care vizează *relația cu Uniunii Europene, fiind atinse şi aspecte legate de muncă,* de prevederile legislative care abordează această sferă de activiate. [59]

La finalul acestei treceri în revistă iată-ne treziți într-o lume veche şi totuşi nouă, „Lumea muncii constituționale şi a antropologiei muncii".

59 Pop Teodor Leon, *Constituțiile României*, capitolul I, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1984.

BIBLIOGRAFIE:

1. Baumgarten Alexander, *Aristotel*, Edit. Humanitas, Bucureşti, 2012.
2. Bastiat Frédéric, *Propriété et loi, Justice et fraternité*, Librairie Guillaumin et Cie, Paris, 1848.
3. Berti Enrico, *La filosofia del „primo" Aristotele.Vita e pensiero,* Cedam, Padova. 1962.
4. Cassirer Ernst, *Eseu despre om*, Edit. Humanitas, Bucureşti, 1994
5. Constantin Sturzu, *De la Homo sapiens la homo Lunacek*, Crestin Ortodox,Iaşi, Sâmbătă, 08.02.2014
6. Donatus Aelius, *Quod fertur commentum Terenti;* Publisher:Robarts-University,Toronto, 2008
7. Dobson Jonh, *Albert Einstein - Physics of Illusion,* Press LLCalifornia, Berkeley, 1999.
8. *Drăgănescu Mihai, Informatica şi societatea*, Editura politică, Bucureşti, 1987.
9. Eminescu Mihai, *Poesii,* Editura Librăriei Socecu, Bucureşti, 1884.
10. Eminescu Mihai, *Scrieri esenţiale*, Editura Fortuna, Râmnicu Vâlcea, 2002.
11. Eminescu Mihai, *Opere,* Vol. XII, Ed. Academiei R.S.R., Bucureşti 1985.
12. Eminescu Mihai, *Opere complete*, Editura Institutul de arte grafice, Iaşi, 1914.
13. *Foisset* Theophile, *Vie de Lacordaire*, I, *Paris:* Lecoffre Fils, *1870.*
14. Gilbert Abraham-*Frois*, *Economia politică* , *Ed*. humanitas, Bucureşti, *1994.*
15. Ioniţă Apostolache, Mănăstirile Sfântului Vasile cel Mare, Ziarul Lumina, Bucureşti, 2009
16. Ispirescu Petre, *Fata săracului cea isteaţă*, Edit. Aramis, Bucureşti, 2009.
17. Holloway April, *The Golden Ratio.* in: Epoch Times - Science & Tech, New York, 2014, B2
18. Heidegger Martin, *Sein und Zeit*, Max Niemeyer Verlag, Tübingen, 1927.
19. Karl Marx, *Opere*, Bucureşti, Edit. politică, 1966.
20. Livio Mario, *Secţiunea de aur,* Edit. Humanitas, Bucureşti, 2012.
21. Neagu M. *Activităţi matematice în grădiniţă*, Editura Polirom, Iaşi, 1996.
22. Noica Constantin, *Cuvînt împreună despre rostirea românească*, Edit, Eminescu, Bucureşti, 1987
23. Mackey Albert, *Legendele, miturile şi simbolistica Francmasoneriei*, Editura Herald, Bucureşti, 2010.
24. Maiorescu Titu, *O cercetare critică*, Edit. Institul European, Bucureşti, 1996.
25. Manolache Viorella, *Homo Posthistoricus*, Edit.Tehno Media, Sibiu, 2012.
26. Platon, *Dialogul lui Platon,* in Republica, Edit. Antet , Filipeştii de Târg, 2005.
27. Popa O.Ioasaf,*Viaţa monahală la Sfântul Vasile cel Mare*, Editura Oastea Domnului, Bucureşti, 1950.
28. Pop Teodor Leon, *Constituţiile României*, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1984
29. Pelloso Carlo, *Studi sul furto nell'antichità mediterranea,* Stampa: Grafiche TPM, Padova, 2008.
30. Popescu I.M., *Fizica* (I), Editura didactică şi pedagogică, Bucureşti,1982.
31. Popescu Dumitru, *Dumitru Stăniloae,* in: Caietele Univ. „Sxtil Puşcariu", Edit.TIPONA, Braşov, 2002.
32. Răduleţ Remus, *Lexiconul Tehnic Român*, Edit. Tehnică, Bucureşti, 1957/1966.
33. *Remer Ra, Misterele şcolii zalmoxiene,Editura Orfeu, 1987.*
34. *Remer Ra, The Body of God. First Steps Toward an Anti-Theology,* Le Roy Finch,New York, 1969.
35. Schwartz, Daniel R., *Reconfiguring Deliverance: James Dickey, the Modern Tradition and the Resistant Reader*, in: Weber-The Contemporary West, Utah, 1996.
36. Semen Petre, *Arheologie biblică în actualitate,* Edit. Mitropoliei şi Bucovinei, Iaşi, 1997.
37. Stănescu Nichiata, Dreptul la timp, Editura Tineretului, Bucureşti, 1965.
38. Skornicki Arnault, *L'èconomiste, la cour et la patrie*, Edit. CNRS, Paris, 2011.
39. Toffler Alvin, *Idei contemporan. Al treilea val*, Edit. Politică, Bucureşti, 1981.
40. Zambrowski Jean-Jacques, *Regards sur la philosophie maçonniqu,* Edit. La Hutte, Paris, 2013.
41. Xenofon din Efes, *Amintiri despre Socrate,*Edit. Univers, Bucureşti, 1987.
42. Weeber Max, *Die protestantische Ethik - der Geist des Kapitalismus*, Edit. Humanitas, Bucureşti,1993.
43. Wirth, Oswld *Francmasoneria pe înţelesul tuturor*, Edit.RAO, Bucureşti, 2005.
44. *** Apocryphon, Biblioteca de la Nag Hammadi.
45. *** Biblia, Facerea.
46. *** Biblia, Gen, II, 15-17.
47. *** Dictionar Enciclopedic de Iudaism, , Edit. Hasefer, Bucureşti, 2000.

AVANTAJE ȘI DEZAVANTAJE ALE ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PRIMAR AMERICAN

Anca SÎRGHIE[1]

REZUMAT

Rod al stadiului în care se află civilizația Statelor Unite Ale Americii și Canadei, învățământul primar reflectă ritmul de viață din societatea Lumii Noi la început de secol XXI, când aportul tehnicii tot mai avansate își pune amprenta pe dialogul profesorului cu elevii ciclului primar. Fenomenele ce decurg din această escaladare a tehnicii implicate în activitatea didactică la clasele primare din America au unele părți pozitive și altele negative, iar repercusiunile lor se vor resimți în întregul proces de formare spirituală a noilor generații.

EXCERPT sau ABSTRACT

As a result of the level the civilization in the United States of America and Canada has reached, the primary teaching reflects the rhythm of life in the New World at the beginning of the 21st century when the support of a permanently advancing technique influences in a very strong way the dialogue between the teacher and his pupils in the primary school. The phenomena that derive from this extension of the technique which has been involved in the didactic activity in the primary classes in America have some positive and negative aspects as well, while their effects will be felt later on in the whole process of the spiritual creation of the new generations to come.

Educația și munca au fost pretutindeni și oricând complementare. În oricare societate educația stabilește atitudinea față de muncă pentru noile generații ca o coordonată identitară. Nu fac excepție nici tinerii epocii Internetului, întrucât nativii digitali valorifică noile tehnologii cu dexteritate, familiarizându-se cu ele de la cea mai fragedă vârstă. Este o precocitate tehnică, pe care educatorii trebuie să o administreze corect, pentru ca acest vector al progresului să nu se transforme într-o malformație a intelectului. Fiecare pas făcut în edificarea spirituală și emoțională a copilului din ciclul preșcolar și primar trebuie să fie corect călăuzit în procesul lui de maturizare și rolul școlii este unul esențial.[2] În societatea prezentului, reformele disparate ale unor sectoare nu pot rezolva problemele importante ale unei țări. Haosul economic și sărăcia, care provoacă demoralizare, nu se pot eradica în lipsa unui proiect național integrator, cu targeturi clare în toate sectoarele ce susțin progresul.

1 Conf. univ. dr. , Universitatea „Alma Mater" din Sibiu

2 Horațiu Rusu, Anca Bejenaru, *Romanian Childhoods: continuity and change through intergenerational lenses*, în vol. editat de Margaret M. Clark and Stanley Tucker, *Childhoods in a changing world*, 2010, p. 99-110;

Două întâmplări provocate de plecarea unor elevi din România spre Lumea Nouă au declanșat interesul meu pentru tema aceasta. O elevă care tocmai terminase clasa a XI-a la Colegiul Național „Gh.Lazăr" din Sibiu, Anca Matei, a intrat într-un liceu din Windsor, Canada. La finele clasei terminale, ea era declarată cea mai bună elevă din tot liceul acela canadian. Era o certă dovadă că ea avusese o bază științifică solidă dobândită în învățământul românesc. Un elev plecat la aceeași vârstă și aceeași clasă a XI-a, Vlad Ursu, după un an de liceu urmat în statul Penssylvania, S.U.A., îmi mărturisea că în America este mult mai plăcut să mergi la școală. Incomparabil mai plăcut decât în România! Așadar, sistemul educațional american este mult mai lax, mai permisiv decât cel din țara noastră. Atunci cum se explică performanțele americane? Ca profesor, am încercat să stabilesc deosebirile între cele două sisteme educațional-instructive, pornind de la baza învățământului, de la clasele primare americane, pe care le-am vizitat anual la mai multe școli din statul Michigan și Penssylvania.

PROIECTARE ANTROPOLOGICĂ ASUPRA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PRIMAR DE TIP "Good job!"

Proiectul propus nu se dorește a fi rezultanta unei cercetări livrești, teoretice, (anvizajată în selectiva listă bibliografică din finalul acestui studiu, tocmai pentru că ea ar putea constitui, prin amplitudinea sa, tema unor teze de doctorat), ci se rezumă la o investigație practică, sintetizând experiențele mai multor persoane, bine selectate în acest scop, adăugate propriei mele experiențe de cunoaștere directă, prin vizite profesionale în școlile americane din ultimul deceniu. Chestionarul pe care l-am întocmit a fost aplicat unor profesori de origine română[3], practicanți în învățământul țărilor nord-americane, profesoarele Rodica Raica și Mariana Mitrea din Detroit Michigan, Monica Doreanu din Denver Colorado. A urmat chestionarea unor mame de copii din ciclul primar al Statelor Unite ale Americii, ca, Bogdana Manole din Seatlle, Adina Pașcanu, Chicago, Claudia Damian din New York, Gabriela Sîrghie și Corina Șandru din Salin MI. sau Daniela Florea din Toronto, Canada. Iată câteva concluzii ale cercetării noastre poliedrale și interdisciplinare.

Țara făgăduinței, cum fuseseră numite Statele Unite ale Americii, în realitate este o lume a muncii înverșunate, în care orice realizare a presupus o trudă extenuantă, ilustrată edificator și în recenta monografie dedicată românilor americani din statul Michigan[4]. În America funcționează școli de stat, școli private, care sunt elitiste, școli religioase, între altele cele greco-catolice din S.U.A. și Canada, iar sistemul homme schooling este mult mai utilizat decât în România, îndeosebi în anumite comunități etnice ori religioase, mai predispuse izolării. Home schooling este destul de răspândit, căci îl urmează cam 3,4 % dintre copiii Statelor Unite ale Americii[5]. Cei

3 Ei sunt buni cunoscători ai sistemului de învățământ din țara noastră, unde cei mai mulți dintre ei au activat ca profesori înainte de emigrare în America;

4 Străjeri Ștefan, *Românii americani de la Marile Lacuri. Peste 100 de ani de prezență românească în statul Michigan*, cu o prefață de Anca Sîrghie, Editura Anamarol, București, 2014, 610 p.;

5 După o statistică din 2006, peste 1 milion de copii americani se pregătesc la domiciliu. Calitatea învățământului de acest tip este îndoielnică. Prin el se promovează extremismul religios și social, socializarea se dovedește deficitară, veniturile școlilor fiind diminuate. Apud D. Popovici, *Educația în lume. O perspectivă comparativă*, Editura Alma Mater, Sibiu, 2010, p.188- 189.

ce optează pentru el trebuie să răspundă unor cerințe destul de stricte puse de the Local School District. Este un mod de educare de obicei desfăşurat într-o comunitate specifică (de exemplu, religioasă), dar nu obligatoriu. Există reacţii ale mamelor casnice cu mulți copii, care afirmă că nu concep să se despartă 8-9 ore pe zi de copiii lor, care să meargă la şcoală. Dar în realitate nu egoismul provoacă asemenea reacţie, ci dorinţa de a feri copiii mici de pericole diverse, de care nu sunt străine şcolile publice, precum drogurile, proasta educaţie şi violenţa. În şcolile americane există mai multă comunicare între profesor și părinte la nivel individual și nu în grup, prin ședințe tradiționale, ca în România, unde situația şcolară a fiecărui elev este prezentată public, ceea ce poate avea repercusiuni negative în viața familiei. De când sunt mici, copiii învață mai multe noțiuni practice, accentul punându-se mai ales pe ce are nevoie copilul în viață. Elevii școlilor de stat au la dispoziție school bus-uri, ceea ce mărește siguranța transportului. Iată un alt avantaj tradițional în America, abia implementat în România rurală.

Un alt avantaj al învățământului american este faptul că elevii au în fiecare zi prevăzută o oră când merg la bibliotecă, la "library" cum zic ei, şi acolo, bibliotecara le prezintă o carte din care le citește câteva pagini, ca apoi elevii să-și împrumute personal ce cărți vor. Important de reținut este faptul că în învățământul primar ei au, de asemenea, o oră de educație fizică cu profesor de profil. Alta, făcută cu psiholog specializat, care le deschide noi orizonturi în domeniul simțurilor, afectelor, rațiunii.

Oricum ar scrie elevul, corect sau incorect, frumos ori urât, profesorul apreciază prestația lui imperturbabil cu calificativul "Good job!". În felul acesta copilul este lăsat să se dezvolte în ritmul lui natural, nestresat, neimpulsionat din afară, ci numai conform propriului imbold. Faptul că la sfârșitul anului școlar se atribuie fiecărui elev un certificat, indiferent de medie, stimulează mediocritatea. Cei mai mulți elevi din școlile publice, îndeosebi din școala de cartier, sunt mulțumiți să nu depună un efort deosebit, pentru că în clasă nu există competevitate. La întrebarea pusă nepoțelei mele, care învață în statul Michigan într-o şcoală particulară:"Care este primul elev la învățătură din clasa ta?" răspunsul l-a desemnat pe primul elev alfabetic. Ea nu are în clasa a 2-a noțiunea competiției între elevii colectivului în care învață. În America este o caracteristică lipsa competivității. Să fie pozitivă cu adevărat dezvoltarea fiecărui elev numai în funcție de propria lui grilă valorică, fără vreo raportare la ceilalți coechipieri ?

Fiecare oraș american are anumite particularități în sistemul său de învățământ. Clasele cu mulți elevi din școlile de stat, la care se înscriu copii săraci, venind flămânzi și neglijent vestimentați la ore, au și profesori slab pregătiți și modest remunerați. Sunt primiți în acest sistem educativ american și elevi autiști sau hiperactivi etc. Într-un oraş, spre exemplu, cum este Seattle din Statele Unite ale Americii, nordul este al școlilor de bogătași, iar sudul este al săracilor. Se produce o vizibilă segregație instituțională. Bogătașii suportă financiar cheltuielile școlilor în care învață elevii albi, iar negrii, flămânzi și neîngrijiți, nu beneficiază de fondurile statului. Susținerea

școlilor este o problemă politică. Atunci când sunt Democrații la putere, se dau bani școlilor. Dimpotrivă, Republicanii taie suportul financiar al unor asemenea instituții sociale. Administrația Obama a asigurat fonduri, dar în ultimele două decenii spaima învățământului american rămâne lipsa fondurilor. Deosebirile dintre învățământul din S.U.A. și Canada sunt importante, dar nu constituie un obiect în sine al cercetării noastre de față.

Pentru a crește calitatea actului instructiv-educativ, trebuie eficientizată tehnica de evaluare a profesorilor, care activează în sistemul de învățământ. Profesorii trebuie să aibă chemarea de a-i învăța pe cei mici, fiind înarmați cu răbdare, pasiune profesională și tact pedagogic. Așa cum se aplică teste standard pentru nivelul elevilor, tot astfel se cere reformat și stilul testării profesorilor.[6] Ingeniozitatea și experiența didactică bine sedimentată pot transforma lecția cea mai anostă într-o sărbătoare pentru micuții învățăcei. La o clasă a II-a din Michigan, pe o vreme rece de iarnă ploioasă, profesoara își începea lecția de matematică într-un mod ingenios, mai ales că în acea zi elevii nu au putut ieși să petreacă pauza cea mare în curtea școlii. Ea a oferit fiecărui elev 4-5 foi de hârtie pe care figurau niște exerciții de adunare și scădere. Părea că va începe o lecție obișnuită. Nu era deloc așa. În mod surprinzător, ea le-a cerut elevilor să cocoloșească foile, transformate în bulgări albi de hârtie. Contrariați pe moment, elevii au executat temători indicația profesoarei, care apoi le-a cerut – auzi ce? – să o bată pe ea cu acei bulgări de zăpadă imaginari. Pentru următoarele 7-8 minute clasa s-a transformat într-un câmp de bătălie. Elevii transpiraseră de mișcarea multă, dar erau veseli, ieșiți din rutina unei ore de matematică. Acum profesoara le-a cerut să culeagă de pe jos hârtiile pe care să le îndrepte, ca să citească ce au de rezolvat. Treaba a mers astfel strună, copiii fiind înviorați, dornici de acțiune.

2.3. CÂTEVA CONCLUZII

Unele inițiative din învățământ se datorează condițiilor specifice de viețuire în localitățile americane. Pentru că în anumite zone orașele nu au trotuare, elevii sunt transportați spre școală fie de către proprii părinți cu autoturisme personale, fie cu autobuzul școlar, dar niciodată pe jos, ceea ce în România ar fi o adevărată ciudățenie. Mișcarea prin aer liber a copilului ieșit de la școală este benefică în concepție românească. Dar în marile orașe americane distanța dintre școală și casă, depășind 50 km, spre exemplu, este imposibil de parcurs. Problema ghiozdanelor grele, cu manuale și caiete, care pot afecta sănătatea copiilor în România, este rezolvată practic în America, unde elevii transportă în ziua de luni numai niște foi volante cu temele de casă date pentru o întreagă săptămână, iar vineri se verifică rezolvările cu care se prezintă copiii la profesor.

Rezultanta sistemului de învățământ primar american este faptul că elevii care nu sunt supraîncărcați cu sarcini zilnice de studiu intens în ciclul primar se stresează mai puțin, venind la școală destinși, pentru că, prin tradiția educativă noncoercitivă, ei nu sunt corectați permanent, ci sunt lăsați să se manifeste liber. În ciclul primar din școlile americane se cultivă spiritul creativ prin orele mult mai numeroase ca la

6 http://www.lohud.com/story/news/education/2014/11/13/teacher-evaluation-reform-pressed/18972991/ \t _blank

noi, când elevii au dreptul să-şi aleagă forma de joacă, de relaţionare cu colegii lor, ceea ce le dezvoltă fantezia, spontaneitatea în reacţii, interesul pentru ce este nou. Într-o vizită făcută la o şcoală din Penssylvania, după ce au ascultat ce le-am povestit despre România, elevilor clasei a IV-a li s-a permis să-mi pună întrebări. Când am privit clasa, am constat că absolut toţi cei 25 de elevi erau cu mâna sus, căci fiecare era curios să afle şi alte lucruri despre o ţară atât de îndepărtată şi total necunoscută. Nimeni nu era speriat că va pune o întrebare nepotrivită, care să-l surclaseze în ochii celorlalţi, cum îndeobşte se petrece la noi, unde trenează o concepţie păguboasă privitor la comunicare şi relaţii interumane. În România, elevii învaţă mai mult ca cei americani, iar felul cum sunt permanent struniţi îi inhibă. Locul reproducerii cunoştinţelor ar putea să-l ia soluţionarea unor întrebări-problemă. Există în această translaţie o măsură de aur, pe care dascălul experimentat o găseşte uşor, întrucât fuga de reproducere a unor cunoştinţe limitează peste măsură cultura generală a copiilor americani. În schimb, mutarea accentului pe creativitate le asigură o libertate a gândirii care în ciclurile viitoare, cel gimnazial şi liceal, va deveni baza necesară pentru o robustă edificare spirituală şi afectivă. Am găsit sintetizat spiritul timpului nostru într-o formulare inspirată, care se poate constitui drept crez al tuturor celor care se implică în sistemul educaţional actual: "We must help the child to act for himself, will for himself, think for himself; this is the art of those who aspire to serve the spirit."[7]

BIBLIOGRAFIE

1. Giarini Orio, Malița Mircea, *The Double Helix of Learning and Work/ Dubla spirală a învățării și muncii,* București, 2005;
2. Kriegel Otis, *Everything a new elementary teacher really needs to know*, Editura - Free Spirit Publishing;
3. Malița Mircea, Georgescu Călin, *România după criză. Reprofesionalizarea*, Edit. Compania, București, 2010, 376 p.;
4. Norman Thomas, *Primary Education from Plowden to the 1990s,* The Falmer Press, London, New York, Philadelphia, 1921, 187 p.;
5. Polk Lillard Paula, Jessen Lillard Lyn *Montessori from the start*, Editura-Knoph Doubleday Publishing Group, 2008;
6. Perez D. Katherine, *The co- teaching book of lists*, Editura- John Wiley &Son, 2012;
7. Popovici Dumitru, *Educația în lume. O perspectivă comparativă*, Editura Alma Mater, Sibiu, 2010, 242 p.;
8. Sîrghie Anca, *Metodica predării limbii și lteraturii române în învățământul preșcolar și primar*, Editura Alma Mater, Sibiu, 2009, 380 p.;
9. Stewart Jan, *The Making of the Primary School*, Iper University Press, Milton Keznes, Philadelphia, 1986, 262 p.;
10. Străjeri Ștefan, *Românii americani de la Marile Lacuri. Peste 100 de ani de prezență românească în statul Michigan*, cu o prefață de Anca Sîrghie, Editura Anamarol, București, 2014, 610 p.;
11. Waller Hugh and Waller Jenny, *Linking Home and School. Partnership in Practice in Primary Education,* David Fulton Publishers, London, 1998, 120 p;
12. Willinglia, T. Daniel, *Why students don't like school*, Editura -Willey, 2009.

7 Education for a New World, Clio Press, Oxford, 1988, p. 69.

PARTICULARITĂȚI EVOLUTIVE ALE REPRODUCERII UMANE PROPRII MILENIULUI TREI

N. SUCIU[1] , Oana Daniel TOADER[2] ; A. VOICHITOIU[3]; A. ONCESCU[4] ; L. MANTA[5], I. D SUCIU[6]

INTRODUCERE

Una dintre cele mai dureroase – la propriu – consecințe ale mersului biped şi ale posturii verticale o constituie dificultățile legate de **naştere**. Biologii evoluționişti vorbesc despre un fenomen denumit „**dilema obstericală**", referindu-se la conflictul dintre două tendințe opuse în dezvoltarea pelvisului (bazinului) uman. Pe de o parte, trecerea la mersul biped a impus, printre alte modificări scheletice, micşorarea diametrelor strâmtorilor bazinului, pe de altă parte, dezvoltarea inteligenței a implicat o sporire a dimensiunilor creierului şi, în consecință, o creştere a dimensiunilor capului. Deci, ființa umană trebuie să aibă, la naştere, un cap care să fie, în acelaşi timp, suficient de mare pentru a adăposti creierul mare, specific speciei umane, dar suficient de mic pentru a trece prin bazinul osos în cursul naşterii. Evoluția a condus la nevoia de găsire a unui echilibru care să permită copiilor să vină pe lume – chiar dacă cu prețul unor mari dureri şi chiar riscuri pentru mamă – fără a renunța la capacitățile cerebrale de excepție, atât de scump plătite.

Selecția naturală a rezolvat în felul ei această dilemă: a înzestrat specia umană cu o perioadă de gestație astfel ajustată, încât copiii să nu se nască prea mari, cu extremități cefalice capabile să treacă prin pasajul strâmt al bazinului femelelor umane. Ca urmare, copiii sunt, la naştere, destul de puțin dezvoltați, având nevoie de o lungă perioadă de îngrijire din partea părinților – noțiune cunoscută ca şi *altricialitate*.

În cadrul altor specii, în momentul când o femelă urmează să nască, aceasta se retrage cât mai departe de grup pentru a efectua actul naşterii într-o mai mare siguranță. Spre deosebire de acest fapt, specia umană în timpul naşterii are nevoie de asistență, pe de o parte din cauza lipsei de auto-ajutorare a femeii în timpul naşterii, iar pe de altă parte din cauza apariției empatiei umane între indivizi în aceste momente delicate.

EVOLUȚIA ANTROPOLOGICĂ A BAZINULUI UMAN

Contrar percepției generale, dificultățile la naştere nu apar numai la oameni, ci şi la alte primate mici, non-umanoide. Naşterea la primatele mari ca cimpanzeii sau gorilele este facilă datorită dimensiunilor crescute corporale ale acestora

1 Prof. univ., Dr., UMF Carol Davila/ Spital Polizu-IOMC
2 U. M. F Carol Davila, Bucureşti
3 U. M. F Carol Davila, Bucureşti
4 Spital Clinic Polizu, Bucureşti
5 Spital Clinic Polizu, Bucureşti
6 Frauenklinik Ingolstadt Klinikum, Germania

şi dimensiunilor mici ale feţilor la naştere . (1) Ca şi oamenii, feţii primatelor au diametre ale craniului apropiate de cele ale bazinului matern pe care îl traversează. În figura 1 sunt ilustrate diferite tipuri de bazin în cazul mai multor specii de primate în raport cu dimensiunile craniului fetal.

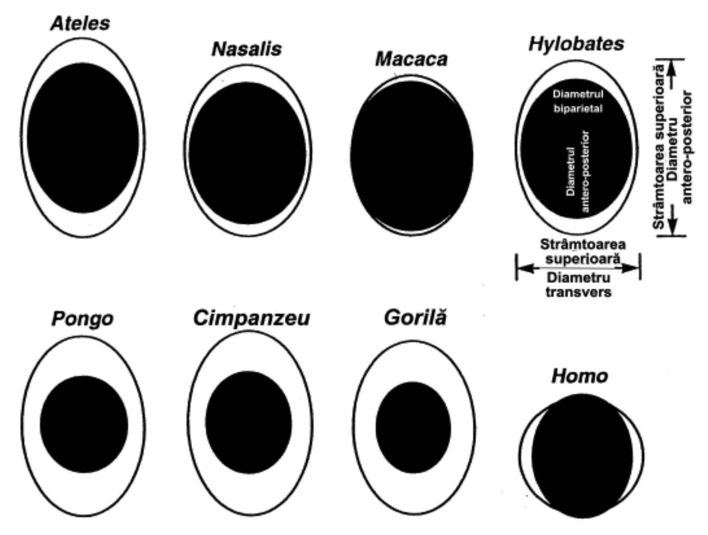


Figura 1. Raportul dintre dimensiunile bazinului matern şi cele ale capului fetal la diferite specii de primate

Preluată şi modificată din: BJOG: an International Journal of Obstetrics and Gynaecology November 2002, Vol. 109, pp. 1199–1206

La toate primatele bazinul osos prezintă trei strâmtori: superioară, medie şi inferioară. Spre deosebire de oameni, diametrele maxime ale bazinului la primate sunt cele sagitale. La om, datorită staţiunii bipede, cu apariţia curburilor coloanei vertebrale, în special a celei lombare, cu protruzia promontoriului anterior, în bazin, diametrele maxime devin cele transverse. Diametrul bihumeral este crescut la om faţă de primate, umerii urmând rotaţiile capului fetal, având propriul mecanism de naştere şi predispunând la apariţia distociei humerale. La feţii umani, volumul sporit al occiputului impun flectarea capului pentru travesarea strâmtorilor bazinului cu cel mai mic diametru: suboccipitobregmatic, rotaţia internă dispunând occiputul anterior pentru evitarea inclavării şi blocării occiputului în curbura sacrată a coloanei (specifică staţiunii bipede). Rotaţia internă la primate se face cu dispunerea şi degajarea occiputului posterior, spre sacru, ceea ce permite acestora autoasistenţă la naştere cu tracţiunea în sensul flexiei anterioare şi eliberarea căilor respiratorii ale fătului. La om, autoasistenţa ar fi periculoasă datorită dispunerii anterioare a spatelui fetal cu riscul lezării coloanei vertebrale fetale în timpul tracţiunii în extensie.

Apariţia bipedismului a demarcat limita de evoluţie a primatelor către umanoizi. Cunoaşterea evoluţiei anatomiei bipede începe cu studiul bazinelor australopiecilor de sex feminin (Lucy) cu vechime de aprox. 5 milioane de ani, descoperite în Africa de Sud şi Etiopia, la care se observă prima dată o modificare de tip platipeloid a

bazinului osos şi dispunerea axelor maxime transversal nu longitudinală ca la non-umanoizi. La australopiteci naşterea se desfăşura fără efectuarea rotației interne, degajarea capului se desfăşura fără mari dificultăți datorită dimensiunilor încă reduse ale craniului fetal. Probabil că după degajarea capului, pentru a permite umerilor trecerea, capul ar fi necesitat o rotație externă de 90 de grade (1, 18, 19). Diametrul bihumeral al australopitecilor fiind de dimensiuni crescute iar distocia humerală probabilă, acesta a fost un mecanism de selecție naturală ce a condus la evoluția ulterioară. La omul modern existența unui bazin platipeloid impietează rotația craniului fetal în bazin şi implică o morbiditate şi mortalitate cresute prin creşterea riscului de distocie humerală. Rotația internă a apărut ulterior în mecanismul naşterii ca urmare a creşterii progresive a volumului occipital la genul Homo, în urmă cu aprox. 2, 5 milioane de ani. (fig2)

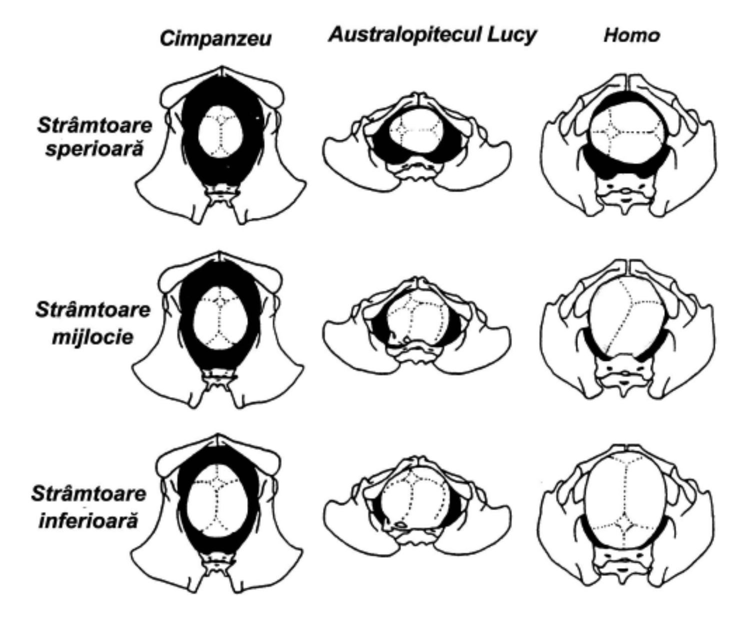


Fig. 2 Comparație între mecanismele de naştere la cimpanzeu, australopitec și omul modern

ADAPTĂRILE ONTOGENETICE CE PERMIT NAŞTEREA LA OM

Similitudinea compoziției laptelui la toate primatele ar putea duce la concluzia eronată că toate primatele dau naştere la nou-născuți suficient dezvoltați pentru a putea avea o minimă independență încă de la naştere. În realitate, oamenii dau naştere la copii neajutorați şi total dependenți de îngrijirile materne. Se presupune (Martin) că în urmă cu 1,5 milioane de ani, creşterea progresivă a creierului, începută cu aproximativ 2,5 milioane de ani, a impus o limită în ceea ce priveşte dezvoltarea prenatală a creierului fetal, pentru a mai putea permite în continuare naşterea. Cu toate că durata gestației la om în prezent este comparabilă cu cea a celorlate primate (32 de SG la cimpanzei, 37 de SG la gorile), se presupune că perioada de sarcină

era mai lungă în trecut, de aceea feții umani se nasc într-un stadiu mai precoce al dezvoltării lor.

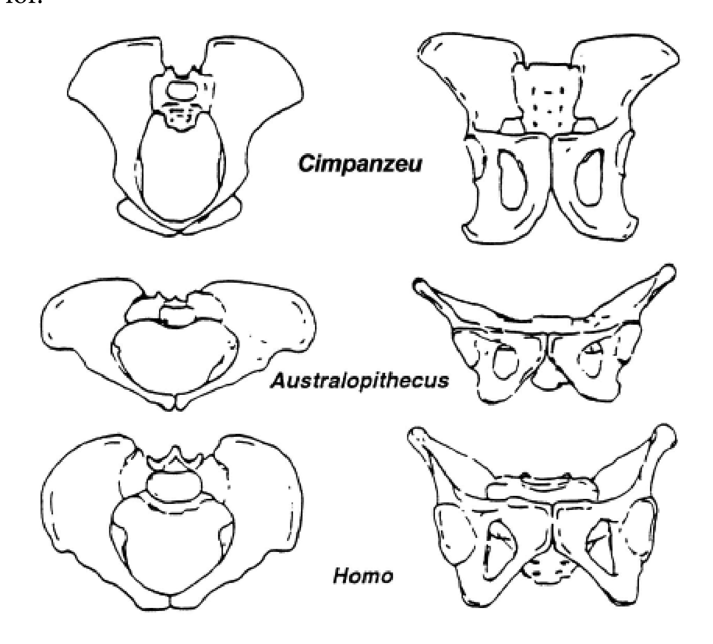


Figura 3. Comparație între conformația bazinului osos la cimpanzeu, australopitec și omul modern

Preluata și modificata din: BJOG: an International Journal of Obstetrics and Gynaecology November 2002, Vol. 109, pp. 1199–1206

Creierul copiilor la naştere este, în ziua de azi, dezvoltat doar în proporție de 25%. (Prin comparație, puii de cimpanzeu au creierul dezvoltat, la naștere, în proporție de 45-50%.) Tocmai de aceea, puii de om sunt dependenți de părinții lor o perioadă mult mai lungă decât puii altor primate. Creşterea și dezvoltarea creierului fetal se face rapid și exponențial după naştere la om, în comparatie cu creierul celorlalte primate la care rata de dezvoltare cunoaşte un declin după naştere. Există numeroase dovezi care leagă masa corporală şi masa cerebrală de metabolismul matern, ca un factor cheie în dezvoltarea fetală. Durata perioadei de sarcină pe care mama o poate tolera este limitată de stressul termic sau de capacitatea de susținere energetică a fătului de către aceasta. Creierul fetal în dezvoltare este cunoscut a fi un mare consumator de energie, direct proporţional cu volumul acestuia. Deoarece dimensiunea fetală este corelată direct cu stressul termic şi consumul energetic, există o limită a accelerării metabolismului matern ce poate fi atinsă, după aceasta terminarea sarcinii impunându-se.

De asemenea, naşterea mai precoce, cu osificarea incompletă şi persistența suturilor şi fontanelelor permite o maleabilitate crescută a craniului fetal şi adaptarea acestuia la bazinul osos matern. Specific omului este şi apariția dimofismului la nivelul bazinului sub presiunea necesităților de adaptare impuse de selecția naturală. Dimensiunile şi forma bazinului uman depind atât de factori alimentari cât şi de mediul extern. E o

soluție, dar nici vorbă să fie perfectă, e mai degrabă un compromis. Pentru femei, această soluționare a dilemei obstetrice s-a concretizat într-o naștere dureroasă și plină de riscuri, pe care societatea umană le-a compensat prin dezvoltarea – prin evoluție culturală – a unui întreg sistem de asistență la naștere (moașe, medici etc.) menit să ajute femeia care naște și să minimizeze pericolul pentru ea și copil.

SCURT ISTORIC AL EVOLUȚIEI ASISTENȚEI LA NAȘTERE

Rotația capului fetal și degajarea acestuia reprezintă adaptările dificile pe care fătul trebuie să le realizeze în negocierea sa cu bazinul osos matern. Toate acestea vin să evidențieze efortul deosebit depus în timpul nașterii umane în comparație cu alte specii. Mecanismul nașterii permite trecerea printr-un pelvis îngustat, adaptat statiunii bipede, a unui craniu ce a crescut în dimensiuni de-a lungul evoluției speciei umane.

Încă din anii 1950, Schultz a efectuat un studiu asupra bazinelor diferitelor specii ajungând la concluzia că bazinul uman este „ incredibil de îngust".

Congruența între paleoantropologie și obstetrică s-a efectuat pe parcursul mai multor etape. Folosirea medicației în timpul travaliului a reprezentat prima etapă ce a avut loc undeva spre începutul secolului 20. Ulterior, legat de apariția medicației, s-a realizat trecerea de la asistența nașterii acasă la cea din spital. Krogman, la mijlocul anilor 50', spunea că „multe din problemele obstetricale sunt cauzate de pelvisul îngust al homo sapines și capul mărit al acestuia".

Până în secolul al XIX-lea, în general, nu era considerat de către populație prezența medicului la naștere, munca acestuia fiind făcută de femeile „moașe". Cu toate acestea, există rădăcini ale diferitelor ustensile folosite pentru scoaterea avortonilor menționate încă din secolul al XIII-lea. Forcepsul este pentru prima dată menționat în secolul al XVII-lea, fiind inventat de familia Chamberlen și folosit în cazul blocării capului fetal la nivelul pelvisului. Cu toate aceastea, rata de supraviețuire fetală în urma utilizării forcepsului era foarte mică coroborată cu lipsa de asepsie și complicațiile post partum.

Odată cu apariția medicației analgezice și a anesteziei generale, femeile au început să prefere asistența în spital, nașterea acasă fiind treptat abandonată. Apariția razelor X a reprezentat un nou avânt în descrierea pelvisului feminin. Până în momentul în care s-a consemnat efectul nociv al razelor X, în special înainte de luna a 8-a (35 de săptămâni), o multitudine de studii au fost efectuate pentru a descrie varietățile pelvisurilor. Ulterior investigarea bazinului uman s-a efectuat clinic prin tact vaginal având și o variație oarecum subiectivă. În prezent, evaluarea radiologică antepartum, la termen, pentru a diagnostica și sancționa chirurgical o disproporție cefalo-pelvică, este acceptată și indicată în multe țări, în condițiile în care aceasta este suspectată după examinarea clinică și ecografică fetală (macrosomie).

CONCLUZII ȘI DISCUȚII

Adaptarea la deplasarea bipedă a determinat schimbări majore la nivelul pelvisului uman și a membrelor inferioare, sub presiunea selecției naturale. La omul modern diametrele și diferitele tipuri de conformație ale bazinului sunt influențate și dictate

în primul rând de alimentație şi de factorii de mediu externi şi secundar de factorii genetici. Modelul de naştere tipic uman, cu modificarea diametrelor bazinului, a aparut odată cu humanoizii bipezi din genul australopitecus (Lucy), urmă cu 5 miloane de ani. Creşterea volumului creierului uman s-a produs mult mai târziu față de adoptarea poziției bipede, odată cu apariția genului Homo în urmă cu 2,5 milioane de ani şi s-a oprit în urmă cu aprox. 1,5 milioane de ani, fiind autolimitată de dimensiunile bazinului matern şi de posibilitatea traversării craniului fetal prin acesta. În consecință, pentru posibilitatea efectuării naşterii în condițiile unui creier fetal în creştere, durata de gestație s-a scurtat cu prețul naşterii unor nou-născuți total dependenți de părinți, fenomen numit altricialitate. Odată cu sporirea dimensiunilor creierului uman au crescut și nevoile energetice ale susținerii sarcinii, cu creșterea stressului termic și limitarea duratei sarcinii odata cu atingerea unui prag maxim posibil de accelerare a metabolismului și termoliză a organismului matern.

În trecut, apariția primei sarcini putea fi comparată cu o loterie, deznodământul sarcinii fiind implacabil, condiționat de capacitatea femeilor de a naște pe cale vaginală. Astfel, indiferent de condiția socială, vârstă sau apartenență religioasă natura își continuă selecția transmiterii celor mai de calitate gene de către cele mai apte și viguroase organisme și specia umană continuă să evolueze către perfecționare. În prezent, datorită implementării nașterii prin operație cezariană în condiții de siguranță, apariției metodelor de reproducere asistată și creșterii supraviețuirii copiilor născuți prematur sau cu diverse deficiențe și malformații, selecția naturală nu se mai poate produce în aceeași măsură ca în trecut, fapt ce are ca și consecință posibila degenerare genetică a speciei umane în viitor.

BIBLIOGRAFIE

1. Rosenberg, K. ; Trevathan, W. (2005). „Bipedalism and human birth: The obstetrical dilemma revisited". Evolutionary Anthropology: Issues, News, and Reviews 4 (5): 161
2. Wittman, A. B. ; Wall, L. L. (2007). „The Evolutionary Origins of Obstructed Labor: Bipedalism, Encephalization, and the Human Obstetric Dilemma". Obstetrical & Gynecological Survey 62 (11): 739.
3. Isler, Karin, van Schaik, Caret. 2012. Allomaternal care, life history, and brain size evolution in mammals. Journal of Human Evolution 63: 52-63
4. Rosenberg, Karen, Trevathan, Wenda. 2003. Birth, obstetrics and human evolution. An International Journal of Obstetrics and Gynaecology 109 (11): 1199-1206
5. Dunsworth, H. M. ; Warrener, A. G. ; Deacon, T. ; Ellison, P. T. ; Pontzer, H. (2012). „Metabolic hypothesis for human altriciality". Proceedings of the National Academy of Sciences 109 (38): 15212
6. Trevathan, Wenda (2011). Human Birth: An Evolutionary Perspective. Aldine Transaction. ISBN 1-4128-1502-9
7. Wells, J. C. K. ; Desilva, J. M. ; Stock, J. T. (2012). „The obstetric dilemma: An ancient game of Russian roulette, or a variable dilemma sensitive to ecology?". American Journal of Physical Anthropology 149: 40–71.
8. „Why must childbirth be such hard labour? | Science | The Observer New evidence about why women give birth when they do has turned received opinion on its head by Alice Roberts, 2013-06-30". Archived from the original on 2013-07-10.
9. Secular change in long bone length and proportion in the United States, 1800–1970, Lee Meadows Jantz* and R. L. Jantz, American Journal of Physical Anthropology, Volume 110, Issue 1, pages 57–67, September 1999

IMPACTUL EDUCAȚIEI ÎN ATITUDINEA FAȚĂ DE MUNCĂ

Daniela Florina TARNU[1]

Motto:
„Trăiește în așa fel încât, atunci când copii tăi se gândesc la corectitudine și integritate să-și amintească de tine”
H Jackson Brown Jr.

Aş începe aceste rânduri cu câteva cuvinte al lui Augusto Cury din „Părinți străluciţi, profesori fascinanţi”: a educa înseamnă a te ocupa de cea mai frumoasă şi mai complexă artă; înseamnă a crede în viață, chiar dacă vărsăm lacrimi; înseamnă a avea speranță în viitor, chiar dacă uneori tinerii ne decepționează, înseamnă a semăna cu înțelepciune și a culege cu răbdare.

La naştere, natura înzestrează copilul numai cu „semințele științei, ale moralității şi religiozității" (Johann Amos Comenius), ele devin un bun al fiecărui om numai prin educație. Asta înseamnă că omul nu poate deveni om decât dacă este educat, iar prin educație se doreşte dezvoltarea potențialului unei persoane şi formarea unui tip de personalitate solicitat de condițiile prezente şi de perspectiva societății.

Prin intermediul procesului de socializare, orice societate transmite membrilor săi modelul său normativ şi cultural, facilitându-le integrarea socială, învățarea culturii grupului din care fac parte şi deprinderea cu rolurile sociale pe care trebuie să le îndeplinească.[2] Comportamentul fiecăruia dintre noi este dirijat de normele şi valorile dobândite prin acest proces al socializării, fiecare persoană asimilând în felul acesta cunoştințe şi deprinderi care îl fac apt să acționeze ca membru al societății. Educația impusă, nevoile şi raporturile de conviețuire, au creat deprinderi speciale de la care nu ne abatem decât în cazul unor circumstanțe speciale.[3]

Nu trebuie pierdut din vedere faptul că noi oamenii acționăm în interiorul unei culturi şi cultura reflectă, într-o măsură semnificativă, încercările unei comunități de a supraviețui şi de a-şi atinge scopurile. În acest context, contracultura reprezintă un stil de viață alternativ pentru cei care nu se conformează la normele general acceptate. Când această nonconformare generează reacții de respingere, ostilitate sau pedepsire din partea comunității, apare comportamentul deviant.

1 DGA, Sibiu

2 Sorin, M Rădulescu şi Piticariu, Mircea. 1989. Devianță comportamentală şi boală psihică. Bucureşti: Editura Academiei Republicii Socialiste România. p. 9

3 Lombroso, Cesare. 1992. Omul delicvent (vol I). Bucureşti: Editura Măiastra. p. 15

În preîntâmpinarea unui astfel de comportament şi responsabili pentru modul în care sunt însuşite şi aplicate normele şi regulile grupului şi societății sunt: *familia*, iar aici în mod special, părinții care sunt primele modele din viața oricărui copil. Obiceiurile părinților, dar mai ales năravurile se copiază imediat. Copilul are mereu tendința de a copia mai uşor proastele obiceiuri ale unui părinte, decât obiceiurile bune ale celuilalt, alegând să-l copieze pe părintele care are personalitatea dominantă în familie. Copilul este oglinda părinților săi.

Urmează *şcoala*, prin educația şi prezența pedagogilor, De la vârsta şcolară copilul începe să îşi afirme independența şi va căuta modele şi în afara familiei. În această fază apare ca factor important al socializării, grupul colegilor de aceeaşi vârstă. Educația din şcoală este deseori „suplimentul" care ajută copilul să ajungă la capacitate maximă a dezvoltării lui (atât intelectuală, cât şi socială şi morală). Alteori, este undița care doreşte să salveze, măcar parțial, copilul de la înecul spre care se îndreaptă, e ultima mână întinsă care vrea să-l tragă din nefericirea şi frustrările care l-au cuprins. Şcoala nu poate rezolva toate problemele unui copil şi nu poate suplini toate nevoile lui; poate încerca şi chiar reuşi să recupereze anumite minusuri; uneori, e suficient să reuşească a motiva copilul să vrea mai mult, iar această motivare să îl poarte apoi destul de departe.

Şcoala e doar una dintre componentele importante din viața copilului, însă şase ore la şcoală nu pot recupera restul de optsprezece dintr-o zi petrecute în medii nocive.

Apoi *grupul profesional*, respectiv indivizi aproximativ egali ca vârstă şi ca statut. Un rol important aici îl au colegii Grupul poate fi înțeles ca mijloc de socializare, formare şi dezvoltare a personalității umane, ca mediu educativ, ca un loc în care se formează nu numai personalitatea fiecăruia dintre membrii ci şi relațiile dintre aceştia. Este locul în care se clarifică progresiv concepțiile şi atitudinile personale, ale altora şi ale grupului, în care se cristalizează conştiința de grup, în care omul se formează ca om şi ca personalitate, dezvoltându-şi astfel competențele sociale.

Şi *mass-media* are un rol, nu mai puțin important decât celelalte, contribuind la procesul de asimilare a modalităților de conformare la normele, valorile şi rolurile impuse de societate. Mass-media poate avea un rol informativ, formativ sau deformator în viața unei persoane. În funcție de capacitatea acesteia de a selecta informația utilă lui și de modul interpretării informației se face diferențierea între rolurile mass-mediei. O bună parte a cercetătorilor au concluzionat că faptul că originea violenței, agresivității şi a imoralității la tineri, trebuie căutate mai întâi de toate în raporturile lor personale cu părinții, cu familia, cu grupurile din care fac parte, cu şcoala, cu societatea, aceştia fiind factorii principali, mass-media venind doar să întărească atunci când ar găsi un teren propice care le poate crea stări de dezechilibru.

În concluzie, întreaga societate, în ansamblul ei, prin *factorii educaționali,* are un rol deosebit, în perpetuarea unor obiceiuri sănătoase sau mai puțin sănătoase. De

timpuriu, copilul se formează câte puțin în fiecare mediu cu care intră în contact. Ca membru al unei comunități (familie, colegi, grup de prieteni, etc.) asimilează (conştient sau nu) informații şi comportamente din tot ceea ce se petrece în jurul lui, iar în final, toate acestea formează personalitatea copilului, iar apoi a adultului.

În multe din circumstanțele cu care ne confruntăm nu există un model categoric de reacție a celor din jur, ceea ce face ca, în asemenea cazuri, să fim puşi într-o situație ambiguă. În general, ne informăm despre cum ar trebui să reacționăm, observăm comportamentul celorlalți, care are un caracter informațional şi aşa reuşim să ieşim din diverse situații sociale dificile, prin preluarea exemplului. Educația moral-civică nu se va putea realiza independent de practica socială ce se manifestă în cadrul comunității, de întreaga activitate ce se desfăşoară aici. Pe acest fond, adultul se prezintă într-o dublă ipostază, de subiect al relațiilor umane şi de obiect al acțiunii educative ce se exercită asupra sa.

Şi atitudinea față de muncă, se constituie treptat de-a lungul dezvoltării copilului prin cunoaşterea de către acesta a sensului normelor morale implicate în procesul muncii, prin acceptarea cerințelor pe care le impun şi nu în ultimul rând prin adoptarea unei conduite care să vină în concordanță cu semnificația morală pe care societatea ar trebui să o atribuie muncii. Atitudinea față de muncă este o componentă a personalității morale, ea condensând într-un tot unitar cerințele unei game largi de norme morale. Aproape nu există normă morală care să nu aibă tangență cu atitudinea față de muncă. Din această cauză ea reprezintă şi un criteriu de apreciere valorică a personalității. Nu se restrânge doar la cunoaşterea valorii muncii, la intenția sau dorința de a munci, ci ea presupune în aceeaşi măsură convingerea necesității de a face acest lucru.

A învăța să faci şi măsura în care ajungi să faci ceea ce ai învățat depinde nu numai de modul în care şcoala se adaptează unei asemenea nevoi ci mai ales de condițiile economico-sociale, de schimbările care au loc în structura politică, socială şi economică a societății şi în cadrul acesteia chiar şi de structura muncii şi de posibilitățile de muncă pe care societatea le oferă, respectiv de felul în care aceasta evoluează.[4]

Dacă şcoala ne pregăteşte pentru a face, ceea ce facem ulterior în viață depinde numai de noi sau depinde şi de multe alte împrejurări. Ne va împlini sau nu, ceea ce noi suntem capabili să ne însuşim, să înțelegem, pentru a munci pentru o anumită profesie.

Tineretul este modelat după parametrii care definesc lumea contemporană. În prezent se acceptă că în societatea contemporană modificările din domeniul socio-economic şi tehnico-material au indus şi continuă să determine devianțe în structura populației pe vârste şi medii, în nivelul de pregătire culturală, ştiințifică, profesională. A crescut rolul social, politic, spiritual al tinerilor în zilele noastre, a sporit şi s-a diversificat cuprinderea lor în rețele de instruire şi învățământ, s-a extins şi generalizat

4 Alexandru Hudițeanu. 2005. Educația interculturală – o abordare interdisciplinară. Sibiu: Editura Universității „Lucian Blaga" din Sibiu. p.51

durata şcolarizării în majoritatea ţărilor de pe glob, concomitent cu obţinerea de către tineri şi adolescenţi a unor veritabile performanţe materiale, educaţionale, sociale.

Contemporaneitatea, prin parametrii ei tehnici şi socializare, calificare, specializare, şomaj, dezvoltare educaţională, industrializare, devianţă e.t.c. - este implicată în apariţia fenomenelor de „criză morală", cunoscând în acelaşi timp o serie de progrese pe plan economic. Asistăm la accentuarea politizării mişcărilor tineretului, la mişcări social-protestatare şi la procese dezadaptative în adolescenţă. Apar schimbări globale în datele existenţiale ale omului: idealuri, motivaţii, atitudini, convingeri.

S-a constatat că în societăţi şi ţări cu sisteme socio-economice dintre cele mai diferite pot să apară devieri caracteriale, o creştere marcantă a numărului de inadaptaţi social –toate acestea generate de fenomene specifice timpului pe care îl traversăm.

Factorii care determină devieri, de multe ori nesesizate decât la adolescenţă, ori răbufnind la tineri, se înscriu într-un câmp de studiu ce implică specialişti din medicină, psihologie, pedagogie, sociologoi, jurisprudenţă e.t.c..

Încălcarea normei juridice, de pildă, constituie o formă particulară a devianţei, deoarece violează legea, privită ca ansamblu de reguli normative impuse.[5]

Un element de bază care defineşte devianţa la nivelul instituţiilor de control social este reprezentat de dobândirea ilicită a unor avantaje materiale, precum şi a unor poziţii de putere sau prestigiu în beneficiul membrilor acestor instituţii, prin încălcarea interesului public. Caracteristica cea mai frecventă a devianţei în acest domeniu, o reprezintă nu numai angajarea în fenomene de corupţie şi fraudă, dar şi în diferite decizii capabile să afecteze, în cea mai mare măsură interesele și scopurile sociale.

Devianța, reprezintă orice act, conduită sau manifestare care violează normele scrise sau nescrise ale societății ori ale unui grup social particular. Definit ca un tip de comportament, care se opune celui convențional sau conformist, devianța cuprinde nu numai încălcările legii, ci orice deviere de la regulile de conviețuire colectivă. În acest sens, devianța include o gamă extrem de largă de acte sau conduite, de la cele excentrice ori bizare incompatibile cu codurile culturale ale grupului sau societății, la cele aşa-zis imorale, care nu sunt întotdeauna sancționate de lege şi până la cele cu caracter antisocial. În esența ei, este o manifestare care ofensează sentimentele şi aşteptările colectivității.

Tristețea cea mare este că trăim într-o lume în care bogăția materială este ridicată la rang de virtute, iar cei bogați pot deveni (devin) modele de urmat ale performanței și inteligenței. De aceea poate în eventualitatea în care copiilor li s-ar face și o educație financiară, le-am putea demonstra că unica modalitate prin care se obțin banii este munca cinstită iar banii pot fi folosiți ca forță pozitivă: pentru a ne cumpăra ce ne este necesar, ce ne dorim, pentru confort.[6] Însă dacă permitem ca banii să fie principala

5 Sorin, M Rădulescu și Piticariu, Mircea. 1989. Devianță comportamentală și boală psihică. București: Editura Academiei Republicii Socialiste România. p. 11

6 Gina Chiriac. 2009. Răspunsuri psihoterapeutice pentru fiecare zi. Craiova: Editura Liber Mundi. p. 169

preocupare a noastră lăsându-i să ne influențeze toate acțiunile, ei devin o capcană care ne controlează în acelaşi fel în care şi noi încercăm să îi controlăm pe alții.

În general, banii înseamnă putere. Şi pentru că omul este orientat spre autorealizare personală şi socială şi în muncă găseşte cea mai importantă sferă a realizării de sine[7], uneori este tentat să obțină prin orice mijloace ceea ce-şi propune să realizeze, neconştientizând faptul că aceste dezechilibre influențează zona muncii pe care o prestează, influențează productivitatea şi calitatea muncii.

Copiii şi tinerii zilelor noastre învață să facă calcule fără să greşească, dar nu ştiu cum să abordeze eşecurile şi insuccesele. Sunt antrenați doar pentru succes, fără a fi pregătiți pentru a se confrunta cu o decepție. Este necesar să afle că de cele mai multe ori trebuie să ne folosim de suferință pentru a construi înțelepciunea şi se impune să-i ajutăm să dobândească capacitatea de îşi trăi viața, de încerca să şi-o facă cât mai bună fără teama sau suferința că nu au reuşit în toate. Trebuie să conştientizeze faptul că nu sunt destui bani în toată viața pentru a procura demnitatea şi odată ce ai făcut un compromis mai urmează şi altele, fără a putea apoi ieşi din vârtejul în care ai intrat şi nu în ultimul rând să conştientizeze că integritatea înseamnă să faci ceea ce este corect, indiferent de ceea ce ți se spune.

Şi aş încheia lucrarea cu un alt citat care îmi place şi îmi pare sugestiv şi care ar putea sintetiza prezenta lucrare: *„Simțul moral e mai important decât inteligența. Dacă el dispare într-o națiune, toată structura socială începe să se clatine*" – *Alexis Carrel.*

7 Alexandru Hudițeanu. 2005. Educația interculturală – o abordare interdisciplinară. Sibiu: Editura Universității „Lucian Blaga" din Sibiu. p. 69

OMUL MEDIEVAL ÎN DOCUMENTE DE ARHIVĂ

Alexiu TATU[1]

Documentele de arhivă, ca păstrătoare ale memoriei umanității, oferă șansa reconstituirii ipostazelor umane, în toată diversitatea lor, începând cu zorii evului mediu european și până spre amurgul acestei epoci istorice, încă de cercetat. Aceste documente, aflate în fondurile și colecțiile Serviciului Județean Sibiu al Arhivelor Naționale, aduc în atenția cercetătorilor omul din societatea medievală transilvană din secolul al XIII-lea și până la sfârșitul secolului al XVIII-lea, în principalele lor funcții, meserii, profesiuni, și poziții sociale, în pandant cu diversitatea condițiilor de muncă și viață, cu credințele, practicile și aspirațiile lor. În acest sens trebuie înțeles atât mesajul documentului cât și contextul istoric al elaborării sale – este extrem, de important să nu se piardă din vedere mutațiile spectaculoase de la o perioadă istorică la alta –, condiția socială a emitentului etc. De la tipul conducătorului – împărat, rege, înalt ierarh, voievod, principe, jude, primar – la cel al liber-profesionistului – artist, actor, jurist, om de știință – și la cel al omului care trudește efectiv – țăranul, meșteșugarul etc., toate aceste tipuri pot fi reconstituite din documente. O multitudine de caracteristici aparținând ierarhiei sociale medievale se pot întrevedea din studiul documentelor de arhivă: de la spiritul elitist și vocația hegemonică la violența excesivă și generozitatea inspirată de pietate și de la munca resimțită ca simplă penitență ,pentru cei din popor, și truda zilnică pentru a face să rodească pământul la munca îndârjită pentru realizarea diferitelor produse necesare economiei medievale de tip autarhic. Se va putea spune, după o cercetare mai detaliată a documentelor de arhivă -comunicarea de față se dorește o introducere în problematica amintită - că, pentru antropologia creștină a evului mediu transilvan și probabil, în mare măsură și european, omul medieval, indiferent de poziția socială, ca ființă efemeră creată de Dumnezeu, stigmatizată încă de la naștere de păcatul originar și „condamnată" la muncă are două alternative: cea a acceptării muncii cu titlu de pedeapsă divină și penitență perpetuă ori cea a credinței că munca poate deveni un instrument de răscumpărare și mântuire[2]. Oricum, munca va fi obositoare pentru unele categorii sociale pe tot parcursul evului mediu, pentru că pământul a fost blestemat[3], blestemul asupra pământului fiind spre binele omului, întrucât nu este bine ca omul să trăiască fără să muncească[4].

Pentru ilustrarea selectivă a unor tipuri de activități/munci din spațiul medieval transilvan, am ales o serie de documente originale redactate pe pergament, în limbile

1 director Serviciul Județean Sibiu al Arhivelor Naționale

2 *Omul medieval*, volum cooordonat de Jaques Le Goff, Editura Polirom, Sibiu, 1999, p. 358.

3 *Biblia,* Gute Botschaft Verlag, 1989, 1990, Dillenburg, XXIII.

4 I*bidem*, p. XXIV.

latină, germană și română cu caractere chirilice, având sigilii cu ceară roșie şi şnur de mătase în diferite culori, din cele mai importante fonduri și colecții.

Un prim document, datat 24 iunie 1292, amintește Ordinul Sfântului Spirit, care primește din partea Sfatului orașului Sibiu o casă pentru folosință îndelungată ca spital, cu obligația de a sluji în ea liturghia și din ofrandele credincioșilor să fie ajutați săraci, neputincioși, șchiopi, străini[5] (*et ipsi pauperibus, debilibus, advenis at claudis ... subveniant*) – documentul trimite la o categorie largă, a cărei activitate fundamentală era aceea de a se ruga pentru iertarea păcatelor celorlalți membri ai societății, iar pe de altă parte, același document face vorbire de o categorie trimisă la marginea societății, care considera că boala şi sărăcia sunt încercări ale credinței, cei atinşi de ele, fiind aleşi ai divinității. La acești marginali, oscilația între muncă și delincvență trebuie să fi fost destul de mare, așa cum reiese din arhivele judiciare, dacă acest fenomen putea influența echilibrul de pe piața muncii. Interesant pentru viața eclesiastică din zona Sibiului este și un document redactat și semnat la Viena de către Nicolaus Olahus, arhiepiscopul de Strigoniu, care la 1 mai 1554, poruncește decanului Sibiului să inspecteze pe preoții bisericilor din decanatul său și să-i relateze personal rezultatul inspecției[6].

O categorie extrem de complexă, care ar merita o abordare specială, este cea a monarhului, împărat, rege, principelui, voievodului, reprezentanții divinității pe pământ și garanții unei vieți firești la toate nivelele, dar și clasa nobiliară cu toate treptele ei, de la micul nobil sau boier pînă la cei de rang înalt, stăpânițit toți, cu excepțiile de rigoare, de credința că lupta pentru suzeran și moartea glorioasă în luptă, cu fața la dușman, sunt premizele accesului în împărăția cerească. Cei dintîi acordă privilegii unor comunități sau persoane particulare sau pentru merite speciale, unor personalități deosebite din lumea orașului medieval, diplome de înobilare ori reglementează diferite situații și fac donații unor instituții eclesiastice – am selecționat pentru ilustrare câteva documente în ordine cronologică - privilegii, așa cum sunt cazurile lui Carol Robert, regele Ungariei, care într-un transumpt din anul 1317, la cererea consilierilor Blaunz și Hennyng, confirmă Diploma andreiană[7], a lui Matei Corvin – într-un document emis la Buda, 17 ianuarie 1477, asigură dreptul alegerii judelui regal dintre locuitorii considerați vrednici, cu condiția să fie confirmați de rege[8], Vladislav al II-lea, la 6 mai 1495, aprobă introducerea obiceiului de a alege anual 100 de bărbați care să contribuie la conducerea orașului[9], Ludovic al II-lea, la 1 noiembrie 1517 semnează o diplomă de înobilare pentru Johann Benkner, judele Brașovului[10], dar și pentru Johann Zabanius, devenit după înobilare Sachs von Harteneck, la 1 martie 1698[11]. Printr-un document emis la Viena, în data de 2 decembrie 1748 Maria

5 Serviciul Județean Sibiu al Arhivelor Naționale (mai departe SJSAN), *Colecția Documente medievale*, U I 1.
6 SJSAN, *Capitlul Sbiu* 138.
7 7 SJSAN, *Colecția de documente medievale* ,U I 3
8 Ibidem, U II 373.
9 Ibidem, U II 579.
10 Ibidem, *Colecția Brukenthal* , RS 2.
11 Ibidem, *Colecția de documente medievale*, U V 1758.

Theresia conferă Societății negustorilor[12] din Sibiu dreptul la un sigiliu propriu[13]. În alte cazuri, voievodul Transilvaniei, Lorand Lepes, recunoaşte actul de unire a celor trei națiuni recepte, încheiat la Căpâlna la 16 septembrie 1437[14], cancelaria lui Basarab, domnul Țării Româneşti, emite un document pentru stabilirea hotarelor între Țara Românească și Transilvania, la 9 iunie 1520[15], Mihai Viteazul cere, din Mediaș la 25 martie 1600, decanului și preoților sași din Mediaş, să țină pregătiți cai sănătoși și căruțe cu vizitii, de care va avea nevoie în luptă[16], Antonie vodă – act de danie din anul 1670 pentru Mitropolia ortodoxă din Alba Iulia[17], Constantin Brâncoveanu confirmă la 13 ianuarie 1963, eliberarea din urmărire a lui Matei Diaconu și a fraților acestuia[18] și tot Constantin Brâncoveanu face Mitropoliei ortodoxe din Alba Iulia, o danie de 6000 de galbeni pe an[19], în vreme ce Ștefan Cantacuzino, în 22 noiembrie 1714, acordă Bisericii ortodoxe din Făgăraş o sumă anuală din veniturile vămilor din Rucăr și Draghoslavele[20].

Pentru viața orașelor transilvane medievale[21] am ales mai multe documente: unul de la 1376 care atestă prima reglementare a celor 19 bresle cu 25 de ramuri de activitate, din Sibiu, Sighişoara, Sebeş, Orăştie[22], iar altele din 1530 – copia manuscrisă a primei tipărituri sibiene cunoscute – *Tratatul despre ciumă* al doctorului Sebastian Pawschner[23], primul inventar al Arhivei sibiene (*Regestum literarum in cellas ordinatarum*)[24] din anul 1546, din 6 iunie 1798 – un certificat de breaslă – care are drept cadru o gravură din anul 1786, reprezentând orașul Sibiu[25].

Desigur că pentru tot evul mediu românesc și european cea mai importantă rămâne munca plugarului, care asigură hrana pentru întreaga populație și atît de necesară în funcționarea societății, inclusiv a celei urbane. Munca, în totalitate manuală, nivelul rudimentar al tehnicilor medievale, dar și fragilitatea agriculturii dependentă de capriciile naturale[26] și a unor invazii străine fac din țăranul medieval o categorie aparte, care poate constitui obiectul unui studiu serios în viitor[27]. La fel stau lucrurile și cu munca femeilor, indiferent de condiția lor socială, care asigura câștigurile exterioare, atât de necesare lor și familiilor lor.

12 Figura negustorului medieval va evolua de la atitudinile de condescendență și dispreț arătate de clasa nobiliară și eclesiastică, la o figură de mare importanță pentru fucționarea organismului social.

13 SJSAN, Fondul *Societatea de comerț din Sibiu*, M I-25.

14 Ibidem, *Colecția de documente medievale* , U II 79.

15 Ibidem, *Colecția Brukenthal*, M 1-5 7.

16 Ibidem, *Colecția de documente episcopale*, 326.

17 Ibidem, *Colecția Brukenthal* , RS 724.

18 Ibidem RS 732.

19 Ibidem RS 733.

20 Ibidem RS 737.

21 Merită o cercetare amănunțită a intelectualului din evul mediu, cel care muncea cu mintea și cuvântul, dar și a artistului, de multe ori anonim, care va evolua de la devotament și modestie, muncind doar cu speranța răsplății divine la înobilarea pentru opera artistică realizată în folosul monarhului, nobilului sau al comunității.

22 SJSAN, *Colecția de documente medievale*, U I 34.

23 Ibidem, *Colecția de manuscrise*, I 47 (I 37-49).

24 Ibidem, *Colecția de documente medievale, U IV 542.*

25 *Ibidem, Colecția de documente de breaslă,* 545.

26 Jacques Le Goff, *op. cit*., p. 215.

27 Din documentele cercetate pentru această comunicare nu am putut extrage suficiente date în acest sens.

La finalul acestui succint excurs trebuie să fim conștienți că, predecesorii noștri medievali – cu excepțiile de rigoare – și-au dat silința să dea măsura a ceea ce era mai bun în ei şi au contribuit, fiecare în felul lor, prin munca de o mare diversitate la evoluția societății umane spre zorii unor noi ere care au urmat.

BIBLIOGRAFIE:

1. *Biblia*, Gute Botschaft Verlag, 1989, 1990, Dillenburg, XXIII.
2. Fonduri şi colecții din Serviciul Județean Sibiu al Arhivelor Naționale: *Colecția Brukenthal, Colecția de documente medievale, Colecția de manuscrise, Colecția documentelor de breaslă, Colecția de documente episcopale,* Fond *Capitlul Sibiu,* Fond *Societatea de comerț din Sibiu*
3. Murray, *Reason and Society in the Middle Ages*, Oxford, 1978.
4. Jean Baptiste, Robert Fossier, *Le Village et la Maison au Moyen Age*, Editura Hachette, Paris, 1980.
5. Robert Fossier, *Paysans d'Occident XIe-XIVe siècles*, PUF, Paris 1984.
6. Vauchez, *La spiritualité du Moyen Âge occidental, VIIIe-XIIe siècles*, Presses Universitaires de France, Vendôme, 1975.
7. Stelian Brezeanu, *Identități și solidarități medievale. Controverse istorice.,* București, 2002.
8. R. H. Hilton, *The English Peasantry in the later Middle Ages*, Clarendon Press, Oxford, 1975.
9. Fernand Braudel, *Gramatica civilizațiilor*, vol. 1-2, Editura Meridiane, Bucureşti, 1994.
10. Jacques Le Goff (coordonator), *Omul medieval*, Polirom, Sibiu, 1999.
11. Jacques Le Goff, *Evul mediu și nașterea Europei*, Polirom, Sibiu, 2005.

LIMBAJELE PROFESIONALE O NECESITATE OBIECTIVĂ

Vasile URSAN[1]

Printre variantele sociale ale limbii române se numără şi **limbajele profesionale**. Ele iau naştere în timpul muncii în cadrul grupurilor sociale care prestează activităţi în acelaşi domeniu. Practicanţii diferitelor ocupaţii (medic, miner, tâmplar, avocat, oier etc.) utilizează cuvinte specifice profesiunii fiecăruia, care denumesc realităţi (instrumente, unelte, acţiuni, materiale etc.) proprii acesteia. Fiecare limbaj profesional are un lexic distinct, ai cărui termeni aparţin vocabularului general al limbii române şi sunt caracteristici fie stilului tehnico-ştiinţific, fie celui juridic-administrativ.

Limbajele profesionale îşi modifică lexicul în strânsă legătură cu evoluţia tehnico-ştiinţifică mondială, cât şi cu dezvoltarea relaţiilor social – politice, atât pe plan intern ca şi pe plan extern. Astfel, unele cuvinte din aceste limbaje pot trece în vocabularul pasiv al limbii noastre datorită faptului că realităţile pe care le denumesc sunt perimate, la un moment dat, sau dispar. În acelaş timp, apar termeni care denumesc noi realităţi tehnice sau ştiinţifice (noi instrumente, unelte sau utilaje, ori noi modalităţi de acţiune etc.) în domeniul respectiv. De exemplu, dacă am preluat, în domeniul tehnic, *ciocanul pneumatic de abataj*, odată cu unealta am preluat şi numele ei **pickamăr** (< germ. *Pickhamer*); dacă, în domeniul medical, am preluat operaţia de ravascularizare în vederea îmbunătăţirii fluxului sanguin al inimii, în limba română a pătruns şi numele acţiunii: bypass. Aceste două cuvinte, *pickamăr* şi *bypass* au intrat în limba română ca neologisme necesare, în domeniul tehnic (primul) şi respectiv, în domeniul medical (al doilea).

Limbajele profesionale sunt o necesitate obiectivă întrucât ele se constituie în sisteme de comunicare, necesare şi specifice diferitelor ocupaţii în procesul muncii, folosite de membrii grupului social care activează într – un anumit domeniu. Absenţa acestor sisteme de comunicare specifice crează, cu siguranţă dezordine în orice sferă de activitate.

Exprimarea, în limbajele profesionale, trebuie să fie clară, simplă şi precisă, iar cuvintele să fie folosite cu sensul lor propriu, iar nu cu sens figurat, eliminându – se, astfel figurile de stil. Dacă un zugrav spune că a terminat de zugrăvit mansarda, cu siguranţă el se referă la încăperea sau ansamblul de încăperi locuibile, aşezate sub acoperiş, având pereţii oblici, iar nu la capul uman, care, în limbaj argotic, mai este denumit şi *mansardă.*

Datorită faptului că mulţi termeni aparţinând limbajelor profesionale nu sunt înţeleşi de marea masă a vorbitorilor limbii române, acestea sunt asimilate, de cele mai multe ori, jargonului şi, uneori, *argoului*.

1 prof. univ.dr. Universitatea Lucian Blaga, Sibiu;

În realitate, *jargonul*, *argoul* şi *limbajele profesionale* nu sunt unul şi acelaşi lucru, chiar dacă există unele asemănări între ele.

Astfel, *jargonul* (< f r. *jargon*) este o variantă socială a limbii comune folosită de unele grupuri de persoane cu intenţia de a se deosebi de marea masă a vorbitorilor de limbă română. Are o sferă de circulaţie restrânsă, şi se caracterizează prin utilizarea unui număr redus de cuvinte şi expresii pretenţioase, de origine străină, foarte apropiate fonetic de etimoanele din limbile din care au fost împrumutate, dar neasimilate de limba română standard. Putem vorbi, mai degrabă, de *elemente de jargon* utilizate în vorbirea zilnică de unele grupuri sociale restrânse. Cuvintele şi expresiile de jargon nu sunt recomandabile atâta vreme cât în limba noastră există termenii necesari – moşteniţi, creaţi sau împrumutaţi – pentru a denumi realităţile din viaţa cotidiană. Aceste elemente de jargon, preluate din alte limbi fără a fi necesare, cu forme aproximative, de cele mai multe ori, faţă de etimoane sunt numite *barbarisme.* Fenomenul are caracter iterativ şi este determinat de evoluţia socială, iar elementele de jargon sunt efemere. După o perioadă în care sunt folosite, ele trec în vocabularul pasiv, de unde sunt preluate, uneori, de scriitori în opere literare ori, pur şi simplu, dispar, (vezi comediile lui Vasile Alecsandri şi I.L. Caragiale).

Principala deosebire dintre jargon şi limbajele profesionale este dată de intenţia vorbitorului. Dacă în cazul celui dintâi elementele de jargon sunt folosite de anumite grupuri sociale cu scopul de a demostra, să zicem, superioritatea intelectuală faţă de ceilalţi oameni, în ceea ce priveşte limbajele profesionale, acestea sunt folosite cu scopul de a exprima corect şi precis realităţi ale profesiilor respective, iar nu pentru că utilizatorii lor vor să se detaşeze de ceilalţi vorbitori.

Elementele de jargon nu sunt necesare limbii române (ba chiar sunt respinse), pe când lexicul limbajelor profesionale se constituie într – un sistem de comunicare absolut necesar în procesul muncii, în diverse domenii.

În ceea ce priveşte *argoul* (< fr. *argot)*, acesta este o variantă socială a limbii comune, un limbaj convenţional folosit în diverse medii sociale. Nu se poate vorbi de un singur argou, ci de o multitudine, în funcţie de grupul social care îl crează şi îl utilizează.

Uneori, argoul este un limbaj codificat „ născocit „ cu scopul de a fi înţeles doar de un grup social restrâns (vezi argoul răufăcătorilor), dar, de cele mai multe ori, este o consecinţă a înclinaţiei vorbitorilor către expresivitate şi originalitate. Spre deosebire de jargon, are un vocabular special, format din :

- cuvinte din limba comună, dar cu schimbarea metaforică a sensului general – cunoscut : *sticlete* „ poliţist „ , *bombă* „ ştire senzaţională, *a speria* „ a fura”, (situaţia) *e albastră* „ e gravă” *bicicletă* „ ochelari”, *fasole* „ dinţi”, *mănăstire, mititică* „ puşcărie”, *bilă, mansardă, cutiuţa cu maimuţe* „ cap” etc;
- lexic dialectal, cu sau fără modificarea sensului cuvintelor : *pârnaie* („ oală de pământ „) – închisoare; *bostan* („ dovleac”) – cap; *diplaş, ceteraş* („ lăutar”) – denunţător etc.;

- împrumuturi din alte limbi (mai ales din limba romilor): *franci, parale, moni, denghi* – bani; *galava* – „ cap; *misto* – „bun” , „ frumos”; *gagiu* – „ individ” , „ iubit”; şucar – „deosebit”; *a se şucări* – „ „a se supăra” ; *a (ş) mangli* – „ a fura” ; „ *a hali* – a mânca” dar şi „ a distruge pe cineva” ; *mardei* – „ bani” etc.

În categoria argoului pot fi incluse şi unele expresii metaforice, cum sunt: *a duce cu preşul, a duce cu zăhărelul, a fi (cineva) plopist* „ a se afla într-o situație dificilă” , *a se roi, a face vira* „ a pleca repede”, „ a dispărea” *; a lăsa mască* (pe cineva), *a lăsa țuț* „ a uimi” ; *a da cu soiul* „ a dormi” etc.

Argoul se deosebeşte clar de limbajele profesionale prin faptul că termenii argotici sunt cuvinte folosite cu sens figurat, metaforic, pe când celelalte utilizează termeni cu sens propriu.

Din cele expuse până aici reiese clar că limbajele profesionale nu trebuie confundate nici cu jargonul şi nici cu argoul.

În cercetările asupra graiurilor dacoromâne, pe care le – am întreprins de-a lungul anilor, am aflat, în Valea Frumoasei, un limbaj profesional creat şi utilizat, în procesul muncii, de către lucrătorii forestieri.

Lexicul acestui limbaj este format din interjecții specifice, din cuvinte româneşti şi din o serie de termeni din limbile germană, retoromană şi italiană. Cum a luat ființă acest limbaj, reiese din evoluția socială a comunității care trăieşte şi munceşte în această zonă de o frumusețe aparte.

Istoria acestor locuri ne spune că la finele secolului al XIX- lea şi începutul veacului al XX- lea, în Valea Frumoasei au fost aduse grupuri de pricepuți lucrători la pădure, din Carintia, din Craina şi din Tirol, regiuni din Europa Centrală. Nou – veniții au aflat aici comunitatea românilor băştinaşi, care erau cel puțin tot atât de pricepuți la tăiatul, corhănitul şi transportul lemnelor din pădure, ca şi ei. Lucrând împreună, în acelaşi domeniu, coloniştii şi cei din partea locului, era absolut necesar să se înțeleagă între ei. Aşa că au creat un limbaj specific muncii pe care o prestau, limbaj care cuprinde atât cuvinte româneşti cât şi termeni aparţinând limbilor din ţările din care au venit coloniştii.

Cu timpul, străinii aduşi în Valea Frumoasei au fost asimilaţi de românii autohtoni şi, uitând de sorgintea lor şi de limba părinţilor, au ajuns să vorbească numai româneşte. Dar limbajul consacrat meşteşugului a rămas acelaşi pe care străinii şi băştinaşii l-au creat cu mai bine de un secol în urmă. Urmaşii lor îl folosesc şi astăzi aproape neschimbat.

Vom ilustra acest limbaj profesional cu o serie de termeni specifici ordonați alfabetic.

bau! – interjecţie prin care se solicită oprirea corhănitului lemnelor pe jilip;

canta! – comandă pentru cumpănirea unui buştean şi întoarcerea lui cu capul gros înspre aval (< germ. Kante) ;

a corhăni – a coborî buştenii de pe coasta muntelui;

fux! – aducerea pe linia de plutire a buştenilor încâlciţi în apă, prin răsucirea şi împingerea lor în aval cu ţapinele (< germ. Fuchs) ; (e vorba de buştenii transportaţi pe râu) ;

garga! – răspuns la semnalul varda! Şi înseamnă „ totul e pregătit, puteţi da drumul buştenilor pe jilip” ;
greblă – instalaţie orientată transversal pe cursul unui râu, pentru a opri buşteni;
jilip – jgheab din scânduri groase, instalat pe coasta muntelui, pe care sunt coborâţi buştenii la un drum sau la o apă curgătoare;
marina! – comandă pentru a trage un buştean, de un capăt, într-o parte;
ohi – interjecţie prin care lucrătorii de la jilip confirmă că au înţeles comanda anterioară;
ohi drecea! – expresie prin care se anunţă încetarea lucrului la jilip;
ohi tira! – semnal prin care străjile de la jilip anunţă oprirea unui buştean pe uluc;
opust – stăvilar pe cursul unui râu;
paiţ! – comandă pentru a pune ţapina ca o pârghie la mijlocul buşteanului (cumpănă) pentru a-l orienta într-o anumită direcţie (< retoromanul *paes*) ;
strajă – persoană care supraveghează curgerea buştenilor pe jilip; de-a lungul acestuia sunt mai multe strajii;
ţapină – cange metalică cu coada din lemn, cu care se manevrează buştenii;
varda! – semnal prin care lucrătorii de pe coastă transmit că sunt pregătiţi să dea drumul bustenilor pe jilip (< retr., it. *varda*) ,
volta! – comandă pentru rostogolirea unui buştean cu ţapinele (< it. *volta*);
zavi – şeful echipei de muncitori forestieri, care corhănesc buştenii şi îi împing în apa râului.

DE CE MUNCA ÎN ŞCOALĂ NU MAI DĂ ROADE

Manuel VALERIU[1]

Avem mai multe ipoteze:

1) Profesorii sunt prost plătiți și de aceea nu își dau interesul

E adevărat că debutanții, mai ales, sunt prost plătiți, dar asta nu explică totul. Nu toți profesorii sunt debutanţi, iar factorul material nu aduce neapărat şi conştiinţă în plus. Dovada: corupția din România există şi la nivel înalt, la cei care sunt foarte bine plătiţi şi au şi diverse avantaje legale, ascunse uneori cu grijă de ochii populației. Majorarea retribuțiilor acestora la un nivel inacceptabil pentru o țară cu salarii africane ca România nu a rezolvat cu nimic problema corupției, care e o problemă de ordin moral-spiritual. Setea spre infinit a fost transferată în domeniul material, aşa că oricât de mare ar fi remunerația, corupția va fi prezentă. Elevii oricum nu au nici o vină că Statul dispreţuieşte cadrele didactice, oferindu-le nişte ajutoare sociale numite, în batjocură, „salarii". Profesorii îşi fac datoria independent de salariu, nu îi pedepsesc pe elevi învățându-i mai puține lucruri. Problema apare atunci când elevii prețuiesc aproape în exclusivitate valorile materiale, care reprezintă pentru ei calea către împărăția fascinantă a bunurilor de consum, omniprezente în societatea actuală. Copiii nu pot rezista presiunii imense a publicității. De aici admirația, uneori chiar fascinația pentru cei care câştigă foarte mult şi îşi pot permite să-şi cumpere bunuri de lux. Iar aceştia, după cum se ştie, nu sunt deloc profesorii. Îndemnurile celor de la catedră către elevi, de a învăța carte, sunt privite cu multă îngăduință de aceştia din urmă, care-i compătimesc pe dascălii lor ce se îmbracă de la magazinele second-hand şi se înghesuie în autobuze la orele de vârf sau fac naveta cu trenul. În comparație cu maneliştii, fotbaliştii, politicienii, profesorii sunt la ani-lumină din punct de vedere material. Ei nu mai pot constitui modele pentru tinerii care sunt absorbiți aproape total de mirajul societății de consum.

2) Profesorii nu știu destul de bine să predea elevilor, nu știu să-i motiveze

Dar câți dintre cei aflați într-o sală de clasă sunt cu adevărat elevi ? În restaurantele mai selecte ținuta este obligatorie, dar în şcoli poți merge îmbrăcat şi cu haine de stradă, iar apoi te poți duce la bar, fiindcă uniforma a dispărut. Acea uniformă care exista cu mult înaintea comunismului. Mircea Eliade povesteşte, în „ Romanul adolescentului miop" cum îi deosebea pe elevii de la alte licee după uniformă. Dezinteresul din ce în ce mai mare al elevilor pentru ştiința de carte creşte de la an la an, iar măsurile luate sunt aproape toate frecții la un picior de lemn. Nivelul intelectual scade mereu, iar noi ne tot mândrim cu mărețele realizări obținute pe teren educativ. Profesorul universitar Thomas Molnar, care a predat zeci de ani la catedra a diverse universități din Statele Unite şi din alte țări, ne spune în ultima carte a sa (din cele 44 de cărți scrise) că prestigiul instituției-şcoală nu are nimic comparabil cu prestigiul ei de altădată, a devenit o întreprindere în slujba promovării socio-economice, cu

1 profesor Şcoala Gimnazială *Viorel Cucu Paltin*, Arpaşu de Jos, jud. Sibiu

sau fără merite intelectuale.[2][1][1] Dacă viața și-a pierdut sensul și căutarea lui „a fi" este înlocuită cu „a avea", ne spune Jeremy Rennher, putem vorbi de dominația economiei, care nu poate furniza alt criteriu pentru morală decât acela al profitului. Medicul Alexis Carrel, laureat al Premiului Nobel, crede că omul modern s-a prăbușit sufletește într-o indiferență la toate, cu excepția banului[3][2][2]. Dacă s-ar face un sondaj printre elevi cu privire la oamenii pe care îi admiră, s-ar descoperi că e vorba doar de cei cu bani mulți și cultură puțină. De aici indiferența lor față de carte.

Am făcut un sondaj printre elevi și mai mulți dintre ei mi-au spus că telefoanele mobile îi împiedică, printre altele, să învețe. Sunt atât de dependenți de acestea încât nu mai pot fi atenți la aproape nimic pe o perioadă de timp de zeci de minute. Câțiva profesori universitari, dintre cei cu adevărat pasionați de meseria lor, mi-au mărturisit și ei nemulțumirea faptului că studenții „butonează" pe sub bănci, nu mai pot fi atenți timp de o oră la cursul respectiv. La o vârstă mai fragedă, farmecul telefonului inteligent e irezistibil, iar activitatea intelectuală are enorm de suferit. Se preconizează o adevărată epidemie de „butonită", de manipulare aproape continuă a telefoanelor mobile, iar legislatorul închide ochii în totalitate la acest fenomen pe care îl nesocotește cu nonșalanță.

Procesul de predare-învățare nu poate fi foarte eficient dacă lipsește din ce în ce mai mult motivația elevului, la majoritatea materiilor. Care sunt cauzele acestei lipse de motivație? Există ea doar în România sau e un fenomen european ?

Din discuțiile purtate de mine personal cu mai mulți elevi de școală gimnazială și de liceu, cauzele ar fi următoarele:

- lipsa profundă de moralitate din societatea românească, reflectată prin nepotismul pe scară largă și corupția generalizată din țară, prin ipocrizia fără margini a sistemului, prin foarte multă injustiție, hoție cronicizată, la nivel înalt, minciună permanentă în sfera politicului și presei; foarte mulți elevi cred că politica e sinonimă cu minciuna și hoția și că există o indiferență totală din partea autorităților la problemele oamenilor, că e imposibil să rezolvi ceva în țara aceasta fără să dai mită sau să ai relații
- lipsa locurilor de muncă și salariile derizorii, insuficiente pentru un trai decent
- faptul că oamenii de cultură în general și profesorii în special sunt foarte prost plătiți în comparație cu studiile făcute ; orice meseriaș cu școala profesională poate câștiga mai mult decât un profesor, de aici rezultă că învățătura nu servește la mare lucru
- otrava din mass-media: descreierați și dezbrăcați prezentați ca modele,sfertodocți cărora li se iau mereu interviuri, promovarea succesului facil, a violenței și a vulgarității fără limite, toate acestea calcă în picioare permanent dreptul copilului de a nu fi agresat și îi masacrează sensibilitatea, îl abrutizează.

2 [1][1] Thomas Molnar, Eu,Simah,prefectul Romei;Omul și mașina, p.37
3 [2][2] Alexis Carrel, L'homme, cet inconnu, Librairie Plon, 1935

Aş dori să citez în acest sens o scrisoare imaginară a elevei Denisa Radu, dintr-o şcoală aflată în Ţara Făgăraşului, mai precis în comuna Arpaşu de jos, scrisoare afişată la avizierul şcolii respective:

Dragă Domnule Preşedinte,

Noi suntem un grup de elevi care vrem să vă aducem la cunoştinţă că suntem stresaţi de programele mass-media. Suntem de-a dreptul sătui de manipularea presei asupra oamenilor. Nu ar trebui prezentate scandalurile din viaţa vedetelor. Tot ce este important este dat la o parte şi înlocuit de picanterii sau minciuni inventate. Prostia este promovată la cel mai înalt nivel, astfel, copiii care vizionează programele TV învaţă lucruri total greşite.

Vă rugăm să OPRIŢI difuzarea emisiunilor care duc la poluare morală.

Ce să le mai spui unor astfel de tineri, care sunt total dezgustaţi de o societate extrem de bolnavă, ale cărei valori reprezintă, pentru ei, simple slogane în care nu crede nimeni ?

Dintre toate cărţile care trag semnale serioase de alarmă asupra învăţământului din alte ţări, la noi nu a apărut absolut nimic, ba mai mult, se copiază modele care au slăbit mult sistemul educativ din ţările respective. Doresc sa citez aici fragmente ale unor profesori experimentaţi, oameni de cultură în acelaşi timp, care au arătat în operele lor cauzele degradării continue a învăţământului în Europa.

„Este foarte grav că tot ce contribuie la constituirea armaturii intelectuale şi morale a unui individ: cunoaştere, selecţie, efort, constrângere, sancţiuni, autoritate, toate acestea au fost scoase din instituţia şcolară, lucru care dăunează structurării personalităţii copiilor;astfel, va fi favorizată apariţia unei fiinţe asociale şi iresponsabile de faptele sale."(Jean-Pierre Dickès, L'ultime transgression, refaçonner l'homme, p.67)

"Exerciţiile de memorie au fost suprimate, iar această absenţă a memoriei lucrurilor favorizează cultura instant, conduced la faptul de a trăi precum animalele, fiind în căutarea satisfacerii nevoilor imediate şi materale."(Ibidem,p. 67)

Acest autor, medic de profesie, a mai scris o carte în care vorbeşte, printre altele, şi despre starea învăţământului: L'homme artificiel,în care ne spune următoarele lucruri:

„Volumul scris de Jean-Paul Brighelli, intitulat La fabrique du crétin, la mort programée de l'école (Ed. Jean-Claude Gawsewitch, 2005) este un adevărat rechizitoriu. Societatea este pe cale de a formata subdezvoltaţi intelectual." (p.148)

„…e vorba de a forma generaţii de buni consumatori, abrutizaţi de televiziune, de jocurile video şi de mass-media." (p.151)

Michel Leroux a predat la liceu şi colegiu,timp de 40 de ani. În cartea sa De l'élève à l'apprenant , ne spune următoarele: „În aceeaşi linie dreaptă a acestei ideologii a fost proclamată întâietatea, în domeniul artelor şi literelor, a opiniei. Această concepţie relativistă procură lenei intelectuale cel mai preţios dintre alibiuri şi aliniază noţiunea de valoare cu capriciul alegerii individuale. Într-o asemenea perspectivă, ne întrebăm

ce poate să ofere un profesor de literatură unor ființe tinere a căror opinie valorează, prin definiție, cel puțin tot atât cât a sa."(p.147)

O înşelătorie deci, pentru a salva aparenţele. Ne apropiem de titlul unei cărţi scrise de o profesoară franceză cu multă experiență în domeniul învățământului, Claude Meunier Berthelot: Le trompe-l'œil de l'éducation ou l'art de masquer la destruction méthodique de l'Institution scolaire. Aparența înşelătoare a educației, aşa ar suna titlul în limba română. E vorba de situația din Franța, dar nu putem spune că nu ne lovim şi noi în România de problemele descrise în volumul respectiv. Câteva citate:

„Elevii au dificultăți de exprimare, ideile se înlănțuie greu, limbajul lor e neclar, din cauza sărăciei vocabularului. Ei nu înțeleg cuvinte simple. Această sărăcie de vocabular constituie un obstacol major în calea progresului intelectual şi a cunoaşterii, toate disciplinele sunt afectate. Cu cât vocabularul e mai sărac, cu atât gândirea e mai superficială, iar cunoaşterea limitată." (p.27-28)

„Noua tendință"a lovit şi ea serios în sistemul educativ. Respingerea oricărei constrângeri, a oricărui efort, a oricărei sancțiuni şi renunțarea la selecție au contribuit masiv la distrugerea sistemului educativ. (p.53)

Autoarea cărții la care ne referim ne spune că bugetul Educației Naționale s-a dublat în Franța, în decursul a zece ani, dar rezultatele au scăzut de la an la an…

O invităm acum să-şi susțină punctul de vedere pe doamna Liliane Lurçat, profesoară, cercetătoare la CNRS, doctor în psihologie şi doctor în litere. Domnia sa a efectuat muncă de cercetare pe viu, în şcoli şi grădinițe, timp de zeci de ani. A scris peste douăzeci de cărți, dintre care se cuvine să menționăm câteva titluri: Violences à la télé: l'enfant fasciné, Paris, Éditions Sociales Françaises,1989; Le jeune enfant devant les apparences télévisuelles, Paris, Éd. Desclée de Brouwer, 1994; La Manipulation des enfants: Nos enfants face à la violence des images, Paris, Éditions du Rocher, 2002; Des enfances volées par la télévision: le temps prisonnier, Paris, Éd. François-Xavier de Guibert, 2004; La manipulation des enfants: par la télévision et par l'ordinateur, Paris, Éd. François-Xavier de Guibert, 2008. Voi cita dintr-o carte a sa intitulată La destruction de l'enseignement élémentaire et ses penseurs, apărută în 1998 la Éd. François-Xavier de Guibert:

„Tendința actuală e de a privilegia cauzele materiale sau sociale ale eşecului şcolar. Nu sunt luați în considerare alți factori, cum ar fi importanța timpului consacrat divertismentului. Zilnic, copiii consacră multe ore din timpul lor liber jocurilor video şi televiziunii. Oboseala acumulată,discontinuitatea atenției, care sunt consecințele acestor fapte, au un impact important asupra rezultatelor şcolare."(p.15)

„…putem sublinia importanța rolului gândirii pedagogice actuale în geneza eşecului şcolar." (p.15)

„…ideologiile au invadat şcolile de formare a dascălilor."(p.16)

„Exigența şcolară se diluează în diversitatea activităților, distincția dintre esențial şi neesențial se estompează." (p.19)

„…influența unui exces de divertisment televizual care antrenează dezinteres şcolar, tulburări de atenție. Şcolarul de azi e telespectator, înainte de a fi şcolar, iar

sarcina cadrelor didactice devine mult mai complicată de această situație, care nu e deloc luată în considerație de responsabilii şcolari."(p.19)

„...o distrugere lentă şi metodică a învățământului, operată începând de sus, sub efectele combinate ale scientismului şi rătăcirilor ideologice ale Noii Educații."(p.20)

Doamna Chantal Delsol, scriitoare, membră a Academiei Franceze, profesoară la Universitatea din Marne-la Vallée, directoare a Centre d'études européennes, pune punctul pe i şi ne spune următoarele lucruri:

„Nimeni nu contestă starea de rău care slăbeşte de ani de zile Educația națională. Nu există vreun ministru care să nu semneze cu privire la acest lucru o „reformă"tot atât de răsunătoare pe cât de goală de conținut - în orice caz, inoperantă." (p.7)

Nimeni nu vrea să admită că sistemul însuşi este viciat."(p.12)

„Teoriile despre copilul autonom şi cetățean fac să dispară autoritatea, care nu mai are rațiune de a fi. Copilul nu-i aşa cum spun teoreticienii pedagogiei, el este încă iresponsabil, el trebuie supravegheat şi uneori constrâns, altfel va semăna cu acei despoți cărora li se dă prea multă putere față de cât ar putea duce." (p.28)

„Copilul nu are nici autonomia nici responsabilitatea unui cetățean, aceste capacități sunt în devenire, mai mult virtuale decât reale. El este o ființă în construcție, neterminată încă, de aceea trebuie să fie supus unei autorități." (p.35)

(Chantal Delsol, La détresse du petit Pierre qui ne sait pas lire, Éd. Plon, 2011)

Tot mai desele manifestări de violență (scandaluri, bătăi, amenințări) riscă să transforme şcoala românească într-o adevărată junglă. Aceste lucruri sunt aproape în totalitate trecute cu vederea de legislator, care refuză în continuare să ia act de o realitate care apropie şcoala tot mai mult de barbarie şi să ia măsurile corespunzătoare pentru a asigura un minim de normalitate în şcoală. Mass-media trece sub tăcere marea majoritate a violențelor nenumărate care se petrec în şcoli, ca să nu fie nicidecum pusă în discuție ideologia dominantă. Profesorilor le-au fost confiscate aproape toate drepturile, ei nu mai au voie să acționeze pentru a asigura disciplina la ore. Cazurile de violență, oricât de grave ar fi, nu mai pot fi sancționate, astfel că toți elevii ştiu că agresorii beneficiază de impunitate şi pot repeta actele de violență. De aici lipsa de respect pentru lege şi lipsa de responsabilitate de mai târziu. Profesorii înşişi sunt expuşi lipsei de respect a elevilor sau părinților acestora, care le pot vorbi profesorilor oricum doresc, îi pot chiar amenința, pentru că nu riscă absolut nimic. Statul refuză să protejeze cadrele didactice prin măsuri specifice. Numai politicienii au dreptul la respect şi protecție în România. Nici măcar telefoanele mobile nu pot fi confiscate, astfel că anarhia se instaurează treptat în şcoli cu acordul legislatorului. Nimeni nu vorbeşte despre ceea ce se întâmplă în propria şcoală, realitatea trebuie fardată la maximum. Îndurăm de fapt o dictatură soft, cu consecințe incalculabile pentru viitorii cetățeni. Marii noştri intelectuali, dar şi nenumărații miniştri ai Învățământului de după 1989, nu au luat niciodată atitudine când profesorii au fost agresați de elevi în şcoală. În fapt, situația cadrelor didactice, chiar siguranța lor fizică, nu mai prezintă importanță pentru nimeni.Vox clamantis in deserto?

BIBLIOGRAFIE

1. Alexis Carrel, L'homme cet inconnu, Librairie Plon, Paris, 1935
2. Pascal Bernardin, Machiavel pédagogue ou le ministère de la réforme psychologique, Éditions Notre-Dame des Grâces, 1995, a treia ediție
3. Claude Meunier Berthelot, Le trompe-l'œil de l'éducation ou l'art de masquer la destruction méthodique de l'Institution scolaire, Éditions des Trianons, Versailles, 2003, a doua ediție
4. Chantal Delsol, La détresse du petit Pierre qui ne sait pas lire, Éditions Plon,Paris, 2011
5. Jean-Pierre Dickès, Godeleine Lafargue, L'homme artificiel, Essai sur le moralement correct, Éditions de Paris, Versailles, 2006
6. Jean-Pierre Dickès, L'ultime transgression, refaçonner l'homme, Éditions de Chiré, Chiré-en-Montreuil, 2012
7. Michel Leroux, De l'élève à l'apprenant et autres pamphlets, Éditions de Fallois, Paris, 2007
8. Liliane Lurçat, La destruction de l'enseignement élémentaire et ses penseurs, Éditions François-Xavier de Guibert (O.E.I.L.), Paris, 1998
9. Jeremy Rennher, Le tournant du siècle, articol apărut în revista Écrits de Paris, Paris, februarie 2000

MEDICINA MUNCII
ÎN
CONTEXT ANTROPOLOGIC

DE LA CÂMPURI ELECTROMAGNETICE LA PATOLOGIA PROFESIONALĂ

Dorin Iosif BARDAC[1]
Monica BARDAC[2]

Everything that is alive on our planet depends on its magnetic field. Life has the sense of time and space. The universe is made out of the duality between matter and anti-matter. The CEM energy represents a problem of public health, since it is responsible of the frequency of some diseases: cardiovascular, psychological, epidemics of infectious diseases, neoplasia. Melatonin is influenced by the CEM and by work in alternating shifts, for which it represents a sensitive indicator. This research studies the companies that distribution and transport electricity which implies a complex adaptation of the workers to the work conditions.

CUVINTE CHEIE: câmp electric, câmp magnetic, melatonină, risc profesional, patologie profesională.

1. INTRODUCERE

Roger Bacon: Fără experiență nu se poate cunoaște nimic temeinic.

Există două maniere spre a ajunge la cunoaștere:

A) Prin raționament
B) Prin experiență

2. EXPUNEREA LA REM ŞI RELAȚIA OM-UNIVERS

- Tot ceea ce este viu pe planeta noastră depinde de câmpul ei magnetic.
- Câmpul magnetic terestru poate fi asemănat cu o imensă umbrelă care abate radiațiile cosmice pornite spre pământ.
- S-a demonstrat că organismul viu, inclusiv cel uman, se manifestă ca un sistem electromagnetic foarte sensibil care reacționează la variațiile geomagnetice cu frecvență joasă.
- Tot ceea ce se află în infinitul mic (în OM) se află şi în infinitul mare (în COSMOS). Ceea ce este în cosmos este și în om. Pentru a-şi împlini rosturile sale inițiale, între OM şi COSMOS trebuie să existe o deplină armonie.
- M. GANGUELI a afirmat că „Viața are sensul timpului şi al spațiului".
- Datorită silențioaselor orologii prezente în noi „ştim că există:
  1) un timp pentru a veghea;
  2) un timp pentru a dormi;
  3) o oră pentru a te naşte şi
  4) o oră pentru a muri".

1 prof. univ.dr. Universitatea Lucian Blaga, Sibiu
2 dr.ec., șef serviciu ITM Sibiu

- Ritmurile noastre biologice rezonează cu ritmurile Universului, ceea ce ne imprimă un dublu caracter:
  - de a fi independenţi şi, în acelaşi timp,
  - de a fi dependenţi (de UNIVERS).
- R.P. FEYNMAN (1949) a propus ipoteza: „diagrama lui Feynman” adică:
- Universul este conceput din dualitatea MATERIE – ANTIMATERIE
- Particulele de MATERIE urcă în viitor.
- Particulele de ANTIMATERIE – POZITRONII s-ar deplasa, înapoi, în TIMP.
- Timpul apare ca un dispozitiv cu două jumătăţi suprapuse: pe măsură ce una se deplasează în viitor, în aceeaşi măsură, cealaltă alunecă spre trecut.
- ADRIAN DOBBS: construieşte un timp cu două dimensiuni. După el, SĂGEATA TIMPULUI avansează într-o a doua dimensiune temporală situată într-o lume probabilistică şi nedeterminată. Vehiculul informaţiei, în această a doua dimensiune temporală, ar fi o particulă numită PSITRON cu următoarele caracteristici: masă imaginară, fără inerţie, cu o viteză mai mare decât viteza luminii, aducând informaţii despre viitor în prezent.
- Mindonii, psitronii şi tahionii ar acţiona asupra unui neuron aflat în echilibru instabil, iar rezultatul acestei acţiuni s-ar produce probabilistic obţinându-se, în acest mod, „miracole”.
- PARACELSUS: arată că întregul microcosm este potenţial cunoscut in „LIQUOR VITAE” un fluid nervos în care se găseşte natura, calitatea, caracterul şi esenţa tuturor fiinţelor.
- L.VASILIEV a efectuat numeroase experienţe demonstrând că informaţia telepatică ar avea ca suport undele electromagnetice de joasă frecvenţă.

3. EXPUNEREA LA REM ŞI MORBIDITATEA

- În planurile de sistematizare a oraşelor şi comunelor, bazate pe principii ecologice, energia CEM este privită ca o nouă problemă de sănătate publică.
- S-au constatat dependenţe certe între dinamica activităţii solare şi frecvenţa îmbolnăvirilor: cardiovasculare, psihice, epidemii de boli infecţioase, boli neoplazice.
- CE şi CM produse de sistemele de transport energie de înaltă tensiune: 420KV-800KV, cu frecvenţa de 50-60 Hz par a nu produce pericole pentru sănătate.
- Unii autori menţionează totuşi tulburări funcţionale: cardiovasculare, nervoase.
- AHLBOM şi THERIAULT au concluzionat că efectele câmpului electromagnetic intens ar putea duce la creşterea numărului de cancere la copii în SUA şi Canada, subliniind riscul frecvent de leucemie.
- STAWITZ (1988) a arătat că există o corelaţie semnificativă statistic între cazurile de cancere la copii şi configuraţia lor electromagnetică (71% din cazuri). A demonstrat că există o legătură între expunerea prelungită la câmpul magnetic derivat din liniile de înaltă tensiune, aflate în apropierea reşedinţelor şi frecvenţa îmbolnăvirilor de cancer.

- LIN (1990) a studiat muncitori din industrie în domeniul electric care mânuiau şi substanțe chimice potențial cancerigene. A constatat că rata mortalității prin cancer creştea proporțional cu gradul şi timpul expunerii la noxele de la locul de muncă.
-

4. EXPERIMENTE ÎN VIVO ŞI VITRO PRIVIND EXPUNEREA LA REM

- UDRIŞTIOIU A. A supus flacoanele de sânge recoltate pentru hemogramă la intensități diferite ale unui câmp magnetic al unui aparat de fizioterapie: magnetodiaflux, cu câmpuri magnetice discontinue, având frecvențe între 50-100 Hz.
  - 200 Oe (Oersted) = 100 Hz. Hematiile se dispun în fişicuri aglutinate reversibil.
  - 380 Oe. Hematiile se dispun în fişicuri aglutinate ireversibil. Trombocitele se aliniază de-a lungul liniilor de forță ca un „şir de păsări printre norii hematici".
  - 740 Oe. Leucocitele se dispun în figuri geometrice cu unghiuri deschise şi închise, triunghiuri isoscele, identificând chiar şi constelații asemănătoare cu: „carul mare" sau „Andromeda".
- După expuneri repetate la câmpuri magnetice, în vivo, unii autori au remarcat dublarea numărului de leucocite.

5. ROLUL MELATONINEI ÎN PATOLOGIA PROFESIONALĂ PRIN EXPUNERE LA REM NEIONIZANTE

Expunerea profesională cronică a lucrătorilor din sistemele de distribuție şi transport a energiei electrice, la acțiunea câmpurilor electrice şi magnetice de foarte joasă frecvență şi tensiune ridicată (420 KV – 800 KV), poate produce efecte nocive asupra organismului uman, astfel: genotoxice, imune, asupra sistemului nervos (hipotalamus), asupra sistemului hormonal (glanda epifiză), asupra aparatului cardiovascular, cancerigene la copii şi adulți.

Epifiza realizează o sincronizare fotoperiodică circadiană şi sezonieră, fiind un adevărat „ceas biologic".

Hipotalamusul, prin nucleul suprachiasmatic, este generatorul ritmurilor biologice endogene.

Epifiza, prin hormonii pineali, adaptează organismul la condițiile fotoperiodice şi climaterice în: ciclul veghe-somn, activitatea de reproducere, termoreglare, medierea câmpului magnetic, reglarea echilibrului hidromineral şi al tensiunii arteriale, participă la reglarea metabolismului glucidic.

Dintre hormonii pineali cel mai important este melatonina a cărui precursor este triptofanul.

Sinteza melatoninei are loc în parenchimul epifizei şi intestin, trecând prin următoarele faze: triptofan, 5-hidroxitriptofan, serotonină, N- acetilserotonină şi melatonină.

Degradarea melatoninei are loc în ficat şi SNC prin hidroxilare şi conjugare.

Dintre posibilele efecte ale melatoninei asupra lucrătorilor expuşi la câmpuri electromagnetice, menţionăm:

1. Protejează celulele din organism faţă de procesul de uzură precoce.
2. Este un antioxidant având efecte inhibitorii asupra radicalilor liberi.
3. Ajută la eliminarea din organism a produşilor toxici rezultaţi din arderi metabolice.
4. Întăreşte sistemul imunitar al organismului: producţia de anticorpi, stimularea activităţii limfocitare, efect imunosupresor al glucocorticoizilor.
5. Întârzie dezvoltarea unor categorii de neoplasme, antagonizează efectele mitogene ale oestrogenilor.
6. Facilitează somnul, contribuie la senzaţia de oboseală şi scade vigilenţa vesperală. Deschide „o poartă a somnului".
7. Aparţine clasei cronobioticelor, modificând ritmurile în sensul unei înaintări de fază sau întârzieri de fază în funcţie de ora de administrare.
8. Debutul creşterii nocturne a melatoninei în lumina slabă (slim light) este un marker al fazei circadiene la: subiecţi normali, orbi şi pacienţi cu dezordini cronobiologice (dim light melatonin onset DL MO).
9. Scade temperatura internă noaptea între orele 03^{00} - 04^{00}.
10. Este un mediator esenţial al reproducerii sezoniere la specii fotoperiodice.
11. Durata secreţiei este mai prelungită toamna.
12. În combinaţie cu progestative de sinteză melatonina are un efect contraceptiv.
13. Melatonina administrată pe cale orală, ca tratament, stimulează prolactina şi hormonul de creştere.

6. CERCETĂRI DE MEDICINA MUNCII PRIVIND DOUĂ UNITĂŢI ECONOMICE: ELECTRICA ŞI TRANSELECTRICA DIN REGIUNI DIFERITE DIN ROMÂNIA

Ipoteza de lucru porneşte de la premiza că expunerea la câmpuri electromagnetice a lucrătorilor din sistemele de transport şi distribuţie de energie electrică de înaltă tensiune şi joasă frecvenţă, influenţează starea de sănătate a acestora, efectele manifestându-se în mică măsură la nivel clinic dar putând fi evidenţiate la nivel infraclinic (tulburări funcţionale nervoase, psihice, comportamentale; tulburări cardio-vasculare; modificări hematologice şi scăderea nivelului de melatonină).

Materialul de studiu a fost alcătuit din bărbaţi**,** repartizaţi în două loturi: A) un lot de cercetat care cuprinde două subloturi: a) subiecţi expuşi în mică măsură la CEM care lucrează în interior, în schimburi alternante; b) subiecţi expuşi la CEM, în măsură mai avansată, care lucrează în ture de dimineaţă, predominant în exterior şi, B)un lot martor din sectorul administrativ.

Metodologia de lucru a inclus:

- caracterizarea întreprinderii luate în studiu;
- analiza stării de sănătate a lucrătorilor din întreprinderea analizată prin studiul prevalenţei bolilor cronice şi a morbidităţii cu incapacitate temporară de muncă;
- determinarea câmpului electromagnetic cu un aparat de tip Metrahit 29;
- determinarea iluminatului;
- aplicarea unui chestionar de simptome nestandardizat;
- efectuarea EKG;
- determinarea unor indicatori hematologici: hematocrit, hemoglobină, număr leucocite;
- determinarea melatoninei în salivă (Electrica) şi urină (Transelectrica);
- determinări biochimice;
- prelucrarea statistică a datelor.

7. REZULTATE ŞI CONCLUZII

- Expunerea la CEM de joasă frecvenţă determinată de generarea, transportul şi distribuţia curentului electric ubicuitară, face parte din modul modern de viaţă şi este greu de apreciat.
- Există un risc relativ de îmbolnăvire prin expunere la REM cu patologie neurologică, cardio-vasculară, psihiatrică sau chiar neoplazică, aşa cum rezultă din literatura de specialitate.
- Determinările de CEM relevă faptul că există valori care depăşesc limita maximă admisibilă la câteva puncte din instalaţiile electrice.
- Există o asociere semnificativă statistic între expunerea la CEM şi valorile tensiunilor arteriale sistolice şi diastolice cu tendinţe de creştere spre limita superioară la lucrătorii expuşi care lucrează în ture alternante.
- Expuşii care lucrează în ture alternante prezintă o percepţie semnificativă statistic a reflexului pilomotor.
- Evaluarea psihologică a obiectivat oboseală psihică, reactivitate nervoasă redusă şi instabilitate emoţională mai ales la expuşii care lucrează în ture alternante.
- Tulburările de ritm (supraventriculare) şi modificările ischemice sunt mai frecvente la expuşii care lucrează în ture alternante.
- Examinările hematologice relevă o tendinţă de scădere a concentraţiei hemoglobinei serice şi o creştere a numărului de leucocite la expuşii care lucrează în ture alternante.
- Modificările parametrilor clinici, paraclinici şi funcţionali sunt mai evidente la expuşii care lucrează în interior, în ture alternante.
- Expuşii prezintă cele mai multe cazuri sub nivelul de referinţă al melatoninei în salivă şi urină, existând o corelaţie semnificativă statistic între aceste cazuri şi expunerea la REM.

- Lucrătorii expuşi care lucrează în interior, în ture alternate, prezintă o scădere semnificativă statistic a valorilor melatoninei față de lotul martor.
- La expuşi se constată o variație inversă şi semnificativă a melatoninei în raport cu valoarea hematocritului. Aceeaşi variație dar fără semnificație statistică constatăm şi în cazul hemoglobinei şi leucocitelor.
- La expuşi se constată o corelație semnificativă statistic cu valorile mici ale melatoninei (valori 2-4).

Noutățile acestei lucrări sunt rezultatul unei activități de investigație meritorie şi a unei prelucrări statistice ireproşabile.

Rezultă că factorii de risc profesional, reprezentați mai ales prin CEM şi muncă în schimburi alternante, presupun o adaptare complexă a lucrătorilor la condițiile de muncă şi, în final, la piața muncii, chiar dacă ne referim numai la două societăți comerciale: Electrica şi Transelectrica care au constituit obiectul de studiu al cercetării noastre.

Aşadar, în condițiile economiei moderne, caracterizată prin globalizare, relații şi condiții de muncă extrem de dinamice, capacitatea de îmbunătățire continuă a performanțelor economice ale unei societăți reprezintă un element vital pentru supraviețuirea acesteia. Printre măsurile de îmbunătățire a condițiilor de muncă se înscriu şi acele măsuri de natura organizării muncii ce vizează securitatea şi sănătatea lucrătorilor în procesul muncii.

În acest sens stabilirea mărimii şi sensului efectelor economice ale bolilor profesionale oferă o premisă deosebit de importantă pentru aflarea unor noi resurse de mărire a performanței economice a societății respective.

Indiferent de natura riscului, deciziile macro şi microsociale trebuie să aibă la bază criteriul eficienței economice.

Practic securitatea şi sănătatea în procesul muncii înseamnă absența oricărui eveniment (AM/BP), iar cunoaşterea tuturor efectelor (vezi concluziile studiilor, cercetări…) ce derivă din însăşi existența „nonsecurității muncii„ ar putea duce la o decizie care, bazată pe criteriul *eficiență, eficacitate şi economicitate,* să conducă la: îmbunătățirea calității vieții (nu numai a lucrătorilor), creşterea calității relațiilor, respectiv a condițiilor de muncă, creşterea performanței societății respective, dar şi a societății la modul general.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. S., Anton, *Incursiune în medicina naturistă*, Ed. Polirom, Iaşi, 1998.
2. E. Cristea Popa, A., Popescu, E. Truția, V., Dinu, *Tratat de biochimie medicală*, vol.I, Ed. Medicală, Bucureşti, 1991.
3. A., Dăscălescu, *Costul accidentelor de muncă,* Ed. Atlas Press, Bucureşti, 2003
4. T., Niculescu, *Manual de patologie profesională,* Vol. II, Ed. Medicală, Bucureşti, 1987.
5. A., Udriştioiu, *Bioenergetica celulară normală şi malignă*, Ed. Academică Brâncuşi, Tg. Jiu, 2002.
6. E., Vlăduț, Program de cronocardiologie privind monitorizarea hipertensiunii arteriale în medicina de ambulatoriu prin metoda autotensiometriei personale, SC Samuel - Med SRL, Mediaş, 2007.

EVALUAREA PSIHOLOGICĂ – PREMISĂ A SĂNĂTĂȚII ŞI SECURITĂȚII PERSONALULUI LA LOCUL DE MUNCĂ

Lia BOLOGA[1]

REZUMAT

În ultimele decenii s-au realizat îmbunătățiri considerabile în ceea ce privește sănătatea și securitatea personalului la locul de muncă. Una dintre aceste îmbunătățiri o reprezintă, potrivit legislației în vigoare, obligativitatea angajatorului de a angaja numai persoane care, în urma evaluării psihologice, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute, dar și obligativitatea asigurării evaluării psihologice periodice, ulterior angajării. Acest tip de evaluare este deosebit de necesar în identificarea concordanței dintre caracteristicile psihologice solicitate de postul vizat şi caracteristicile candidatului, precum și cele legate de identificarea unor eventuale deteriorări psihologice sau tulburări de personalitate care pot pune în pericol sănătatea și securitatea angajatului la locul de muncă. Privită din această perspectivă, evaluarea psihologică reprezintă o componentă importantă a asigurării sănătății și securității personalului, nu numai din punct de vedere etic, moral, dar și din punct de vedere juridic, economic și social.

Cuvinte cheie: *sănătate în muncă, securitate în muncă, evaluare psihologică, personal, loc de muncă.*

1. INTRODUCERE

Sănătatea şi securitatea în muncă reprezintă un ansamblu de activități care au ca scop asigurarea condițiilor bune de muncă, a integrității corporale şi a sănătății tuturor persoanelor implicate în procesul de muncă, precum şi apărarea vieții celor aflați la locul de muncă. Preocupările actuale din domeniul sănătății şi securității în muncă din România pun accent prevenirea şi protecția angajaților la locul de muncă şi sunt în acord cu legislația de la nivel european.

La nivel național, HG 355/11.04.2007[2] este cea care stabileşte la art. 1 cerințele minime pentru supravegherea sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate şi sănătate, pentru prevenirea îmbolnăvirii lucrătorilor cu boli profesionale cauzate de agenți nocivi chimici, fizici, fizico-chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum şi a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă. Această hotărâre face referire şi la condițiile în care este solicitată evaluarea psihologică (la angajare şi periodică), dar şi situațiile în care medicul de medicina muncii poate solicita acest tip de evaluare.

1 lector univ.dr. psiholog Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

2 **HG nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor** publicată în Monitorul Oficial, Nr.332/17.05.2007

2. ASPECTE TEORETICE ALE EVALUĂRII PSIHOLOGICE A PERSONALULUI

Evaluarea psihologică a personalului nu este un scop în sine şi nu se face pentru a ne satisface nevoia de a afla mai mult despre alţii şi despre lumea lor interioară, ci are două obiective finale, ce sunt vizate indiferent de etapa în care se realizează analiza sau de metodologia de evaluare utilizată. Un prim obiectiv final al evaluării psihologice este facilitarea performanţei individuale şi organizaţionale. Performanţa sau randamentul individual conduc la profit şi la crearea unor noi oportunităţi de dezvoltare (atât la nivel individual, cât şi la nivel de firmă/instituţie). Cel de al doilea obiectiv final este cel de creare a unui climat favorabil performanţei individuale şi colective. Trebuie menţionat faptul că cele două obiective finale sunt interdependente. Cercetarea ştiinţifică a demonstrat faptul că angajaţii cu un nivel mai ridicat de satisfacţie profesională realizează o performanţă mai înaltă decât ceilalţi angajaţi, insatisfacţia profesională fiind asociată atât cu slaba productivitate, cât şi cu accidentele şi bolile profesionale[3].

Este necesar a se face distincţia clară între evaluarea psihologică şi testarea psihologică. Evaluarea psihologică implică un scop clar precizat, instrumente de evaluare şi variabile specifice situaţiei, în timp ce testarea psihologică reprezintă procesul de administrare, cotare, interpretare a rezultatelor şi include doar testul psihologic ca instrument de evaluare.

Evaluarea psihologică la angajare sau la control periodic se finalizează cu eliberarea unui ”Aviz psihologic”. Indiferent ca este vorba de evaluarea psihologică la angajare sau evaluarea psihologică periodică, aceasta se poate realiza numai dacă sunt respectate concomitent cel puţin patru condiţii legale:

- este justificată din punct de vedere legal și deontologic (nu reprezintă un abuz);
- este realizată de către un psiholog practician cu atestat de liberă practică în domeniul ”psihologiei muncii și organizaționale;
- este realizată în cadrul unui cabinet psihologic sau laborator psihologic acreditat de Colegiul Psihologilor din România;
- este realizată cu ajutorul unor probe psihologice valide, recunoscute la nivel național sau internațional, achiziționate în mod legal.[4]

3. CADRUL LEGAL DE REALIZARE A ACTIVITĂȚILOR DE EVALUARE PSIHOLOGICĂ

Potrivit Legii nr. 213/20045, evaluarea psihologică în ceea ce priveşte sănătatea şi securitatea în muncă a personalului se face numai de către psihologi atestaţi de Comisia de Psihologia Muncii, Transporturilor şi Serviciilor din cadrul Colegiului Psihologilor din România. În completarea acestei legi a fost publicată Hotărârea nr. 788/14 iulie 20056 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Legii

3 Ticu, Constantin: *Evaluarea psihologică a personalului*, 2004, Editura Polirom, Iași.

4 Ticu, Constantin: *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale*, 2012, Editura Polirom, Iași.

5 Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de libera practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România

6 Hotărârea nr. 788/14 iulie 2005 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România.

nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea şi funcționarea Colegiului Psihologilor din România.

Aşa cum rezultă din HG nr. 355/2007, angajarea, menținerea în funcție, reluarea sau schimbarea activității de bază a unui salariat, promovarea acestuia, indiferent de pregătire şi vârstă, se face numai după ce, în prealabil, salariatul a efectuat un control medical şi o verificare a aptitudinilor psihoprofesionale. Dacă ținem cont de aceste precizări, există mai multe tipuri de evaluări psihologice periodice recomandate prin lege:

- evaluarea psihologică la angajare (obligatorie pentru categoriile profesionale definite în anexa 1 a HG nr. 355/2007, ca parte a examenului medical pentru angajare; opțională, la solicitarea medicului sau a managerului, pentru alte categorii profesionale);
- evaluarea psihoaptitudinală periodică (obligatorie pentru categoriile profesionale definite în anexa 1 a HG nr. 355/2007, ca parte a examenului medical pentru angajare);
- evaluarea psihologică la reluarea activității (la latitudinea medicului specialist de medicina muncii şi în acord cu HG nr. 355/2007);
- evaluarea psihologică la schimbarea funcției/promovarea profesională (la latitudinea medicului specialist de medicina muncii şi în acord cu HG nr. 355/2007).

Datorită faptului că ultimele trei situații de evaluare psihologică sunt similare din punct de vedere normativ şi procedural, dar şi din motive de simplificare a discursului, în continuare le vom numi „proceduri de evaluare psihologică periodică"[7].

Examenul psihologic pentru medicina muncii în ceea ce priveşte examenul la angajare şi evaluarea periodică prezintă următoarele caracteristici:

a) categoriile de personal pentru care este obligatorie evaluarea psihologică sunt prezentate în Anexa 1 a HG nr.355/2007;
b) medicul de medicina muncii poate solicita evaluarea psihologică şi pentru alte categorii de personal, altele decât cele prevăzute de lege;
c) decizia finală de validare a aptitudinii pentru locul de muncă vizat o are medicul de medicina muncii prin eliberarea fişei de aptitudine;
d) managerul companiei/instituției publice poate decide includerea examenului de evaluare psihologică printre procedurile de selecție a candidaților la angajare, pentru anumite categorii profesionale, fără ca aceasta să contravină legii sau să îi aducă prejudicii de natură legală.

Evaluarea psihologică periodică este necesară pentru a identifica trăsăturile de personalitate disfuncționale, a aptitudinilor psihologice deficitare care ar putea afecta acuratețea cu care un angajat își îndeplinește sarcinile, punând astfel în pericol propria persoană sau pe ceilalți[8].

---

7 Ticu, Constantin: *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale*, 2012, Editura Polirom, Iași, pp.22-23.

8 Ticu, Constantin: *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale*, 2012, Editura Polirom, Iași

HG nr.355/2007 a fost completată şi modificată prin Hotărârea nr. 1169/25.11.2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 873/12.12.2011[9]. Astfel, a fost eliminată evaluarea psihologică periodică a următoarelor categorii de personal: personalul din învățământ, personalul expus la zgomot, personalul sanitar superior, mediu şi personalul educativ, personalul din străinătate care va lucra în România, personalul expus la câmpuri electromagnetice neionizante din banda 0-300 GHz.

Potrivit acestei hotărâri (Anexa 1 – Fişe privind serviciile medicale profilactice detaliate în funcție de expunerea profesională), următoarele categorii de personal trebuie să fie examinate din punct de vedere psihologic:

- **Fişa nr 2.** Acid cianhidric şi compuşi cianici, cu excepția cianamidei calcice
  - *La angajare:* examen psihologic – la indicația medicului specialist de medicina muncii
- **Fişa 102.** Radiații ionizante
  - *La angajare:* examen psihologic
- **Fişa 123** Muncă la înălțime
  - *La angajare:* examen psihologic - la indicația medicului de medicina muncii
  - *La control periodic*: examen psihologic - la indicația medicului de medicina muncii
- **Fişa 124.** Muncă în rețelele de foarte înaltă, înaltă, medie şi joasă tensiune, aflate sau nu sub tensiune
  - *La angajare*: examen psihologic - la indicația medicului de medicina muncii
  - *La control periodic*: examen psihologic - la indicația medicului de medicina muncii
- **Fişa 136**. Personalul sanitar elementar, personalul de îngrijire, personalul care îngrijeşte persoana cu handicap şi asistentul maternal
  - *La angajare*: examen psihologic
  - *La control periodic*: examen psihologic anual
- **Fişa 139**. Personal cu funcție de decizie (funcționar public aflat temporar într-o funcție din viața politică sau socială, cu atribuții de interpretare şi aplicare a legilor în vigoare în domeniul său de activitate)
  - *La angajare*: examen psihologic
  - *La control periodic*: examen psihologic din doi în doi ani
- **Fişa 140**. Personal care în cadrul activității profesionale conduce utilaje, vehicule de transport intrauzinal sau/şi maşina instituției
  - *La angajare*: examen psihologic
  - *La control periodic*: examen psihologic
- **Fişa 141**. Personal care lucrează în condiții de izolare
  - *La angajare*: examen psihologic - la indicația medicului de medicina muncii
  - *La control periodic*: examen psihologic - la indicația medicului de medicina muncii

9 Hotărârea nr. 1169/25.11.2011 pentru modificarea si completarea Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor publicată în Monitorul Oficial nr.873/12.12.2011

- **Fişa 143.** Personal care lucrează în tura de noapte (în intervalul orar 22.00-6.00)
- *La angajare*: examen psihologic - la indicația medicului de medicina muncii
- *La control periodic:* examen psihologic - la indicația medicului de medicina muncii
- **Fişa 144**. Agent de pază
- *La angajare*: examen psihologic – la indicația medicului de medicina muncii
- *La control periodic*: examen psihologic – la indicația medicului de medicina muncii
- **Fişa 145**. Personal care lucrează ca pompier salvator intrauzinal, salvamar, salvamontist, alte categorii de salvatori
- *La angajare*: examen psihologic – la indicația medicului de medicina muncii
- *La control periodic*: examen psihologic – la indicația medicului de medicina muncii
- **Fişa 146**. Personal care lucrează cu substanţe toxice nominalizate în Legea nr.360/2003 privind regimul substanțelor şi preparatelor chimice periculoase, cu modificările şi completările ulterioare), inclusiv medicamente SEPARANDA
- *La angajare*: examen psihologic – la indicația medicului de medicina muncii
- *La control periodic*: examen psihologic – la indicația medicului de medicina muncii

4. METODOLOGIA CERCETĂRII

4.1. Scopul și obiectivele cercetării.

Cercetarea și-a propus să realizeze o evaluare a examinărilor psihologice la angajare în funcție de gen a personalului care în cadrul activității profesionale conduce utilaje, vehicule de transport intrauzinal (motostivuitor și stivuitor) şi maşina instituției, și a personalului care îngrijeşte persoana cu handicap. Aceste două categorii de personal, potrivit legislației în vigoare (fișa 140 și fișa 136, Anexa 1, Hotărârea nr. 1169/25.11.2011) au obligativitatea de a fi examinate din punct de vedere psihologic.

4.2. Ipotezele cercetării:

- Există diferențe semnificative în funcție de gen în ceea ce privește personalul care în cadrul activității profesionale conduce vehicule de transport uzinal (motostivuitor și stivuitor);
- Nu există diferențe semnificative în funcție de gen în ceea ce privește personalul care în cadrul activității profesionale conduce mașina instituției;
- Există diferențe semnificative în funcție de gen în ceea ce privește personalul care îngrijește persoana cu handicap.

4.3. Lotul de participanți implicați în cercetare

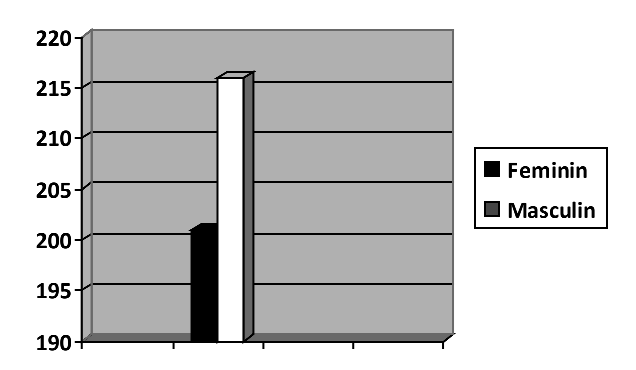
În cercetare au fost implicați 426 de persoane, 210 de gen feminin și 216 de gen masculin.

4.3.1. Distribuția lotului de participanți

Tabelul 1 Genul participanților

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid Feminin	201	47,18	47,18	47,18
Masculin	216	52,82	52,82	100
Total	426	100	100	

Figura nr.1



4.4. Instrumentele utilizate

Au fost utilizate baterii de teste creion – hârtie și teste computerizate care au urmărit investigarea aptitudinilor și a trăsăturilor de personalitate necesare ocupării postului de muncă vizat.

4.5. Analiza datelor

Prelucrarea datelor s-a făcut cu ajutorul aplicației SPSS 19.

4.5. Rezultatele cercetării

În urma analizei statistice a diferențelor în funcție de gen ipotezele cercetării se confirmă parțial deoarece s-au constatat diferențe semnificative la nivelul: personalului care îngrijește persoana cu handicap, persoanele de gen feminin preferând acest loc de muncă comparativ cu persoanele de gen masculin.

În concluzie, sistemul actual de sănătatea şi securitatea muncii este dominat de abordarea medicală şi tehnică a riscurilor, şi mai puțin de latura psihologică a riscurilor, acest lucru devenind și mai evident odată cu modificarea și completarea HG 355/2007. **Evaluarea psihologică reprezintă o componentă importantă a asigurării sănătății și securității personalului, nu numai din punct de vedere etic, moral, dar și din punct de vedere juridic, economic și social.** La nivel internațional,

psihologul are o contribuție importantă nu numai în ceea ce privește evaluarea psihologică a personalului la locul de muncă, ci și în ceea ce priveşte sistemul de gestiune a riscurilor din organizații. Până în prezent, legislația din țara noastră nu prevede formarea psihologului specializat în psihologia muncii şi organizațională în domeniul identificării, evaluării, soluționării sau reducerii riscurilor psihosociale prezente la nivel de organizații.

BIBLIOGRAFIE

1. Ticu, Constantin: *Evaluarea psihologică a personalului*, 2004, Editura Polirom, Iași.
2. Ticu, Constantin: *Pregătirea şi realizarea evaluării psihologice individuale*, 2012, Editura Polirom, Iaşi, pp.22-23.
3. HG nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor
4. Hotărârea 1169/25.11.2011 pentru modificarea si completarea Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor publicată în Monitorul Oficial nr.873/12.12.2011
5. Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de libera practică, înființarea, organizarea şi funcționarea Colegiului Psihologilor din România

REPERELE ISTORICE ŞI ANTROPOLOGICE ALE TERAPIEI OCUPAŢIONALE:
De la Herodicos la Pinel şi Darwin

Octavian BUDA[1]

Metode practice cu orientare „ocupațională" se foloseau încă din antichitate. Valoarea cu valențe sanogenetice a muncii a fost subliniată încă de chinezii antici, şi apoi de către medici de seamă ai antichității clasice precum Herodicos, Hipocrate, sau Galen. Pitagora, spre exemplu, recomanda formule muzicale calmante, fie relaxante, fie stimulatoare a energiei psihice. Erasistrate asocia mijloacele terapeutice naturale cu muzica, exercițiile fizice, dansul, băile și dieta. Totodată, grecii și egiptenii antici au remarcat influența divertismentelor (muzică, dans, pictură) asupra spiritului şi organismului uman, în speță în tratamentul bolilor psihice. Acestea induceau suferinzilor linişte, bucurie, speranță şi mulțumire şi în acest fel putem vorbi de meloterapie. Se poate aşadar spune că originea ergoterapiei şi terapiei ocupaționale se află în antichitate, în sensul în care munca este instrumentalizată în sens terapeutic şi chiar profilactic. Cu mult timp înainte, rolul terapeutic al mişcării a fost formulat de Herodicos, al cărui principiu terapeutic avea la bază gimnastica.

Evul mediu timpuriu şi perioada Renaşterii nu mai folosesc principiile ergoterapiei din Antichitate. Pe parcursul epocii Luminilor, forma organizată a terapiei ocupaționale şi ergoterapiei a fost instituită odată cu înființarea aşezămintelor spitaliceşti pentru bolnavii cu dizabilități psihice.

Philippe Pinel, în „*Nosografia filozofică*" - *Nosographie philosophique, ou la méthode de l'analyse appliquée à la médecine* (1798), menționează folosirea unor activități lucrative în vindecarea bolnavilor psihici. Benjamin Rush (1798), inițiator al psihiatriei moderne în America, exprima acelaşi punct de vedere. Pinel, în 1800, a publicat „*Tratatul medico-filozofic asupra alienării mintale*" - *Traité médico-philosophique sur l'aliénation mentale ou La manie*. În acel tratat, Pinel critica practica epocii de contenție dură prin punerea în lanțuri sau a maltratării bolnavilor psihici, recomandând „*exerciții ale corpului sau recurgerea la o muncă mecanică: lege fundamentală a oricărui spital de alienați*". Metodele recomandate de acesta au fost puse în aplicare la spitalul Salpêtrière din Paris, iar Benjamin Rush le introduce în spitalul său din Pennsylvania.

1 Prof. Dr. , UMF Carol Davilla



William Tuke (1732-1822), om de afaceri britanic şi filantrop a iniţiat în contrast cu azilul psihiatric din York, un aşezământ în apropiere, bazat pe o abordare mai umană a bolnavului psihic şi pe încercarea de a alina suferinţele psihologice ale acestuia.

Joseph Clément Tissot (1747-1826), chirurg militar şi ortoped, precizează indicaţiile şi modalităţile de reducere a deficienţelor aparatului locomotor printr-o serie de jocuri, ocupaţii sau meşteşuguri, în lucrarea intitulată „*Gimnastica medicală şi chirurgicală*" - *Medicinische und chirurgische Gymnastik oder Versuch über den Nutzen der Bewegung oder der verschiedenen Leibesübungen, und der Ruhe bey Heilung der Krankheiten* (1782). În secolul al XIX-lea, în Anglia şi SUA, aceste idei au fost puse în mod activ în practică. În acest sens se remarcă psihiatrul american de origine elveţiană Adolf Meyer (1866-1950), la cercetările căruia a contribuit semnificativ soţia sa, Mary Potter Brooks Meyer (1877-1967), şcolită la Baltimore, şi care este considerată o primă asistentă socială în sensul modern al termenului. Aceasta recomanda o înţelegere socială mai largă şi o cercetare mai amănunţită a cauzelor bolilor în familie şi societate, mai ales cu raportare la etiologia psihiatrică.



Adolf Meyer (1866-1950)

Clifford Whittingham Beers (1876-1943), a fost inițiatorul mișcării americane de igienă mentală. Beers, care el însuşi a suferit mai multe episoade psihotice şi a fost tratat în spitale psihiatrice, s-a preocupat de studiul şi ameliorarea situației bolnavilor psihic, condamnând metodele dure de contenție folosite atunci în spitalele respective, în lucrarea *„Rațiuni care te descoperă pe tine însuți"* - *A Mind that found Itself* (1908). Beers a promovat ideea creării instituțiilor civilizate de astăzi şi a psihiatriei „extra muros", care includea psihiatria preventivă, regulile de igienă mintală şi menținerea vieții comunitare.

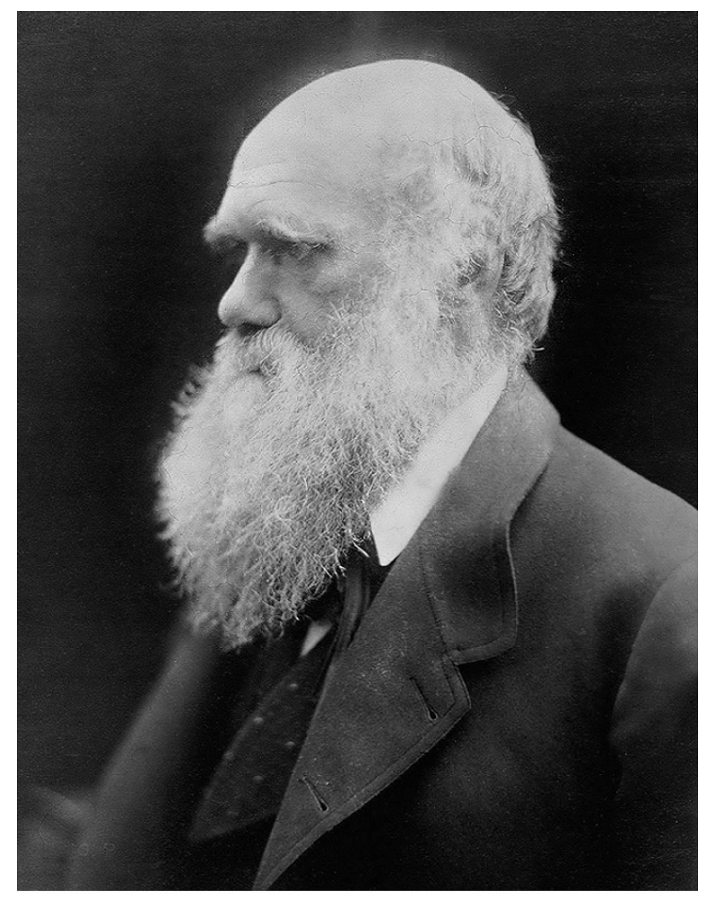


Clifford Whittingham Beers (1876-1943)

Extinderea procedeelor propuse de cei amintiți are loc în toată lumea. Se organizează asociații internaționale între care Federația Internațională de Terapie Ocupațională (1951), au loc cursuri, conferințe, apar publicații, dând amploare acestui mod de terapie.

Termenul de „ocupational therapy”, introdus la Boston de arhitectul convalescent George Edward Barton (New York, 1915), este adoptat de țările de limbă engleză, iar cel de „ergoterapie”, propus de E.C. Reid în 1914, în țările francofone (provine din limba greacă - ergon = muncă).

Filozofia pragmatică a avut o influență majoră în dezvoltarea conceptului de terapie ocupțională. De asemenea, tot prin pragmatism, terapia ocupațională a fost direct influențată de empirismul britanic, în special filozofia lui John Locke și mail ales de teoria evoluției a lui Charles Darwin (1809-1882).



Charles R. Darwin

Fondatorul pragmatismului, Charles Sanders Peirce (1955), a considerat opera lui Darwin a fi extrem de importantă, deoarece, potrivit acestuia, Darwin „*a propus în mod sistematic aplicarea metodei statistice în biologie*”, în a sa teorie a evoluției speciilor. Recunoscându-se influența teoriei evoluției lui Darwin în pragmatism şi prin pragmatism în terapia ocupațională se poate vorbi de un model conceptual al adaptării complexe a sistemelor vii, dinamice. Teoria adaptării sistemelor dinamice se bazează pe noțiunea darwinistă de adaptare la mediu. Sistemele complexe interacționează cu mediul, reorganizându-se şi creează continuu noi forme care se adaptează la mediul lor. Această noțiune este o extensie modernă a constructului de adaptare, care a fost teza centrală a teoriei evoluției a lui Darwin (Darwin, 1859). Potrivit lui Darwin, speciile interacționează cu mediul înconjurător în mod adaptativ. Cei care sunt capabili de a evolua sunt capabili să se adapteze în mod eficient şi să supraviețuiască. Cei care nu sunt în măsură să evolueze se înrolează pe

calea dispariției. Teoria adaptativă a sistemelor dinamice complexe adaugă în plan conceptual dimensiunea de complexitate a constructului conceptual de adaptare.

Influența empirismului și darwinismului este ilustrată în toată literatura gânditorilor pragmatici, mai ales în accentul pus pe sprijinirea interrelațiilor umane ca și a unei interacțiuni pozitive cu mediul înconjurător. Acest aspect este spre exemplu deosebit de evident în literatura lui John Dewey, care a continuat să propună că omul nu trăiește îndepărtat de natură, ci este o parte din ea, iar mintea umană este un instrument folosit pentru a facilita adaptarea la mediu (Dewey, 1957; 1996). Conceptul de instrumentalism devine un construct de bază în modelul actual al terapiei ocupaționale.

În perioada ce a urmat primului război mondial, în Europa s-a dezvoltat continuu ergoterapia, din necesitatea tratării și reeducării răniților și invalizilor de război. În 1935, în Anglia și Danemarca, s-au pus bazele unor școli speciale pentru pregătirea specialiștilor în acest domeniu. Ulterior importanța terapiei ocupaționale și ergoterapiei a crescut, în paralel înmulțindu-se școlile de ergoterapie în care se pregătesc cadrele specializate pentru toate domeniile medicinei.

Apariția psihiatriei științifice în țara noastră a dus și la apariția terapiei ocupaționale și ergoterapiei la noi. Cel mai important exemplu în acest sens este ospiciul Mărcuța de la București, unde psihiatri precum Nicolae Gănescu sau Alexandru Sutzu pun bazele unei astfel de terapii și la noi. Unitățile de psihiatrie organizate la sfârșitul secolului al XIX-lea și începutul secolului XX în România, aveau în împrejurimi mari suprafețe agricole pentru activitățile terapeutice prin muncă. Spitale precum cele din București, Iași, Craiova, Sibiu, Oradea, Sighet, Târnăveni, Lugoj, sau Jimbolia-Timiș aveau în structura lor astfel de unități de ergoterapie.

Terapia ocupațională și ergoterapia s-au dezvoltat și organizat în principal în cadrul spitalelor de psihiatrie, dar nu au fost excluse nici alte aspecte specifice în care spitalizarea este de lungă durată, iar recuperarea nu este întotdeauna posibilă, uneori bolnavul fiind nevoit a se reorienta profesional. Evident, perfecționarea acestor metode terapeutice, cum este și firesc, se datorează unor școli cu tradiție în domeniu și unor specialiști de renume, dar, de asemenea, și unor reglementări prin acte normative.

La noi, cele două noțiuni sunt preluate diferențiat, motivația constând în modul diferit de organizare și desfășurare. Astfel, specialiștii definesc terapia ocupațională ca fiind metoda terapeutică cu semnificație mai largă, în care se includ activități variate, al căror scop nu este obligatoriu de realizare a unor bunuri materiale. Ergoterapia este considerată de aceeași specialiști în domeniu, ca fiind metoda care are și un scop productiv, cu valoare materială bine definită.

Dintre cei mai cunoscuți specialiști în țara noastră, amintim: pe ortopedul Clement Baciu, balneoclimatologul Elena Berlescu, psihiatrii Petre Brânzei și Vasile Predescu, sau doctorul Alexandru Al. Popescu, autor de lucrări de referință în domeniu. În general, toți specialiștii sunt de părere că tratamentul bolnavilor prin cele două metode depinde în mare măsură de natura afecțiunii, durata ei și scopul

urmărit. Există şi situaţii când activităţile de terapie ocupaţională şi ergoterapie se suprapun, parţial sau total, datorită modului de organizare, desfăşurare şi posibilităţile de finanţare. În alte situaţii însă, deşi au puncte comune, se diferenţiază clar. Unul din aspectele de diferenţiere, prezentate pe larg de Al. Popescu în volumul „*Terapia ocupaţională şi ergoterapia - de la eficacitate terapeutică, la eficienţă economică*" este chiar cel economic. Autorul consideră terapia ocupaţională ca o metodă terapeutică care include şi aspecte ale muncii şi pregătirii pentru muncă, activitate finanţată de la bugetul de stat, prin intermediul unităţilor sanitare sau de asistenţă socială. Ergoterapia se desprinde, după opinia aceluiaşi autor, îmbrăcând o formă distinctă în cadrul intreprinderilor instituţionalizate. În acest cadru, ergoterapia poate fi autofinanţată, îşi poate acoperi cheltuielile în totalitate sau parţial, prin venituri proprii, realizate din activităţi de întreţinere, în ateliere, în ferme, etc.

În concluzie, complexul îngrijirilor medicale se traduce prin măsuri de recuperare a bolnavului, menite să asigure întoarcerea acestuia la viaţa normală, la integrarea lui în societate. Terapia ocupaţională poate fi socotită o primă etapă în care se urmăreşte restabilirea capacităţii funcţionale, iar ergoterapia, o metodă specifică readaptării socio-profesionale a bolnavului.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Barton, G.E. (1915) *Occupational therapy. Trained Nurse* Hosp Rev. 54:138.
2. Barton, G.E. (1919) *Teaching the sick. A manual of occupational therapy and reeducation* Philadelphia: W.B. Saunders.
3. Bing, R. K. (1981) *Occupational therapy revisited: A paraphrastic journey.* American Journal of Occupational Therapy, 35(8), 499-518.
4. Brown, C., Stoffel, V., Phillip, J. (2010) *Occupational Therapy in Mental Health. A Vision for Participation*. F.A. Davis Company, Philadelphia.
5. Christiansen, C.H. (2007) *Adolf Meyer Revisited:Connections between Lifestyle, resilience and illness.* Journal of Occupational Science, 14(2),63-76.
6. Dain N. (1980) *Clifford W. Beers, advocate for the insane*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
7. Darwin, C. (1859) *On the Origin of Species by Means of Natural Selection, or the Preservation of Favoured Races in the Struggle for Life*. London: Murray.
8. Dewey, J. (1957) *Reconstruction in philosophy*. Boston: Beacon press.
9. Dewey, J. (1996) *The Supremacy of Method. Classic American Philosophers* (Fisch, M.H., Ed.). New York: Fordham University Press.
10. Ikiugu, M.N. (2004) *Instrumentalism in occupational therapy: An Argument for a pragmatic conceptual model of practice*. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. 8, 109-117.
11. Meyer, A. (1922) *The philosophy of occupation therapy*. Archives of Occupational Therapy, 1: 1-10.
12. Peirce, C.S. (1955) *The Fixation of Belief. Philosophical Writings of Peirce* (Buchler, J., Ed.). New York: Dover Publications.
13. Polatajko, H (2001) *The evolution of our occupational perspective: The journey from diversion through therapeutic use to enablement*. Canadian Journal of Occupational Therapy, 68(4), 203-207.
14. Popescu, A.A. (1993) *Terapia ocupațională și ergoterapia*. București: Cerma.
15. Punwar, A.J. (1994) *Philosophy of Occupational Therapy in Occupational Therapy, Principles and practice*. 2nd Ed. Baltimore: Williams and Wilkins, 7-20.
16. Reid, E. C. (1914) *Ergotherapy in the treatment of mental disorders*. Boston Medical and Surgical Journal. 171:300-303.
17. Turner, A. (2002) *History and Philosophy of Occupational Therapy, in: Turner, A., Foster, M. and Johnson,* S. (eds) Occupational Therapy and Physical Dysfunction, Principles, Skills and Practice. 5th Edition. Edinburgh: Churchill Livingstone, 3-24.

NANOMATERIALELE ŞI RISCURILE PENTRU SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ A LUCRĂTORILOR

Delia COMŞA[1]

ABSTRACT:

Nanotechnology is "the understanding and control of matter at the nanoscale, at dimensions between approximately 1 and 100 nanometers (nm)". A nanometer is one billionth of a meter, which is near-atomic scale. Engineered nanomaterials are assembled from nanoscale structures such as carbon nanotubes and filaments or from nanoparticles of materials such as titanium dioxide or cadmium selenide. Nanomaterials can have unique physical, chemical and biological properties that can enable their use in novel applications, such as making stain-free textiles using nanoscale additives or surface treatments or targeting drugs selectively to cancerous cells.

Employers should check with manufacturers of chemicals and materials used in their workplace to determine if unbound engineered nanomaterials are present. The potential for nanomaterials to pose health or safety hazards is greater if the nanomaterials are easily dispersed (such as in powders, sprays, or droplets) or are not isolated or contained.

Key Words: nanomaterials, risk management, occupational and health at the work place, exposure assessment

1. CE SUNT NANOMATERIALELE?

1.1. Generalităţi

„Nano" desemnează un ordin de mărime. În termeni simpli, nanotehnologia reprezintă capacitatea de a observa, monitoriza şi influenţa materialele până la ordinul nanometrului (ex. un interval de mărime de aproximativ 10.000 ori mai mic decât grosimea unui fir de păr uman). Aceasta presupune utilizarea unor tehnici imagistice avansate pentru a studia şi îmbunătăţi comportamentul materialelor, precum şi proiectarea şi producerea unor prafuri, lichide şi solide foarte fine care conţin particule cu mărimea cuprinsă între 1 şi 100 nm, aşa numitele nanoparticule. Un nanomaterial este un material format în proporţie de cel puţin 50% din nanoparticule. Companiile folosesc nanomaterialele pentru a conferi produselor (nanoproduselor) proprietăţi noi şi îmbunătăţite.

Nanomaterialele pot reprezenta un pericol mai mare pentru om decât corespondenţii acestora de micro-dimensiuni, deoarece:

- pot penetra ţesutul uman mai uşor;
- prafurile pot să se comporte asemenea gazelor, fapt ce influenţează migrarea acestora şi profilul de expunere;

1 inspector de muncă ITM Sibiu

- pot fi transportate prin sistemul nervos, pot penetra placenta sau pielea;
- forma acestora poate induce reacţii specifice la toxicitate cum ar fi inflamarea sau stres oxidativ;
- pot prezenta proprietăţi chimice diferite, de exemplu pot deveni active catalitic;
- pot prezenta proprietăţi fizice diferite, cum ar fi conductivitate electrică sau solubilitate ridicată [1].

1.2. Definiție

Recomandarea Comisiei Europene din 2011 privind definiția nanomaterialelor defineşte un „nanomaterial" ca fiind „un material natural, secundar sau fabricat care conține particule, fie în stare liberă, fie formând agregate sau aglomerate, atunci când una sau mai multe dimensiuni externe a cel puțin 50% dintre particule, calculate folosind distribuția dimensională după număr, se încadrează în intervalul de mărime 1 nm - 100 nm. [2]

2. CLASIFICAREA NANOMATERIALELOR

Nanoparticulele pot fi clasificate în mai multe moduri, dar trebuie să avem, în primul rând, în vedere că unele nanoparticule sunt nanometrice pe o singură dimensiune (ex: stratul de grafen), pe două dimensiuni (ex: nanofibrele, nanotuburile) sau pe toate cele trei dimensiuni (ex: cuburi, sfere).

Un alt mod uzitat de clasificare recurge la încadrarea nanoparticulelor în următoarele doua categorii:

- particule care există exclusiv în dimensiuni nanometrice (de ex. nanotuburile de carbon, fulerenele, punctele cuantice si dendrimerii);
- particule care există şi la scară dimensională superioară, dar sunt produse ca nanoparticule datorită unicităţii proprietăţilor care le caracterizează la scară nanometrică. În această categorie pot fi încadraţi:
  - compuşi anorganici metalici: metale (cobalt, cupru, fier, aur), oxizi metalici (dioxid de titaniu, oxid de zinc), materiale ceramice.
  - compuşi de natura organică (latex, policlorura de vinil) [3].

2.1. Nanotuburi de carbon

Nanotuburile de carbon (NTC) reprezintă o nouă formă cristalină a carbonului pur, care există doar la scară nanometrică. Nanotuburile de carbon sunt compuse din cilindrii constituiți din straturi de grafit, răsucite în jurul axei proprii.

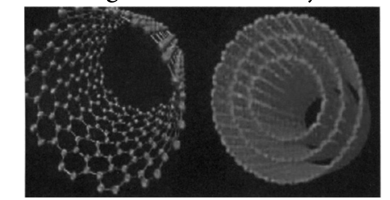
a.  *b.*

Figura 1. Ilustrarea schematică a NTC
a. NTC mono - strat; b. NTC multi – strat [4]

Datorită stabilității chimice şi termice ridicate, nanotuburile de carbon sunt foarte bune conducătoare de căldură, dispunând de o capacitate puternică de absorbţie moleculară şi proprietăţi metalice sau semiconductoare, în funcţie de tehnica de sinteză aplicată la producerea lor. Nanotuburile de carbon pot fi de 60 de ori mai rezistente decât oțelul, în condițiile în care greutatea este de şase ori mai mică decât a otelului.

Dintre multiplele domenii de aplicabilitate ale nanotuburilor de carbon, se cuvin menționate următoarele:

- realizarea scuturilor electromagnetice;
- producerea unor compuşi ai polimerilor;
- stocarea hidrogenului (pile de combustie);
- baterii de acumulatori, convenţionale sau solare [3].

2.2. Fulerenele

Fulerenele sau „C60" reprezintă o clasă de compuşi de atomi de carbon, care prezintă, per ansamblul structurii, fie forme sferice de tip dom geodezic (C60, C540), fie forme cilindrice de tip "cuşcă" (nanotuburile). Aceasta clasa de substanțe este considerată, alături de carbonul amorf, grafitul şi diamantul, o formă alotropica distinctă a carbonului. Din punct de vedere al legăturilor chimice dintre atomii de carbon constituenți, fulerenele sunt înrudite structural cu grafitul. Numele lor provine de la numele americanului Richard Buckminster Fuller, creatorul domului geodezic. Au fost descoperite de Harold Kroto, Richard Smalley și Robert Curl în 1985 la Rice University. Kroto, Smalley și Curl au primit pentru aceasta Premiul Nobel pentru chimie în 1996 [5].

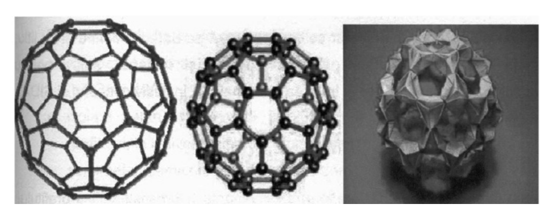


Figura 2. Ilustrarea schemetică a fulerenei C60

Principalul reprezentant al clasei este fulerena C60, care are 60 de atomi de carbon aranjați într-o structură icosaedrică.

Ca şi nanotuburile, fulerenele pot fi modificate în diverse moduri, ataşându-le grupuri organice sau anorganice sau încorporându-le diferiți produşi. Ca urmare a unor asemenea modificări, proprietățile şi toxicitatea fulerenelor se schimbă considerabil. În prezent, cercetările privind domeniile de aplicabilitate ale fulerenelor se concentrează pe bateriile solare şi cu litiu, electronică, stocarea unor gaze ca oxigenul şi metanul, aditivi pentru cauciucuri şi mase plastice şi tratarea unor maladii, inclusiv cancerul şi SIDA[3].

2.3. Grafenul

Grafenul este varianta bidimensională a grafitului. Este format dintr-un aranjament planar de atomi de carbon dispuşi într-o rețea hexagonală. Grafenul este elementul structural de bază al altor alotropi ai carbonului incluzând grafitul, nanotuburile de carbon şi fulerenele.

Proprietățile de bază ale grafenului sunt următoarele:

- izolat pentru prima dată în 2004, prin exfolierea mecanică a grafitului, la Universitatea din Manchester;
- opacitate optica neaşteptat de mare pentru un strat atomic;
- unul dintre cele mai dure materiale;
- conductibilitate termică foarte mare (mai mare decât diamantul, care este cel mai bun conductor termic cunoscut).

Potențialele aplicații ale grafenului includ:

- conectori în circuite integrate;
- tranzistori;
- detector de gaz;
- celule organice fotovoltaice;
- dispozitive pentru diagnosticare [3]

2.4. Punctele cuantice

Punctele cuantice sunt, în general, compuse din combinații ale elementelor chimice din grupele II şi IV sau III si V ale tabelului periodic al elementelor. Ele au fost dezvoltate sub forma de semiconductori, izolatori, metale, materiale magnetice sau oxizi metalici. Având mărimi cuprinse intre 1 nm şi 10 nm, punctele cuantice dețin caracteristici deosebite doar in ceea ce priveşte proprietățile optice şi cele electronice. De exemplu, ele pot absorbi lumina albă sau ultravioleta, pe care ulterior o re-emit la o anumită lungime de undă.

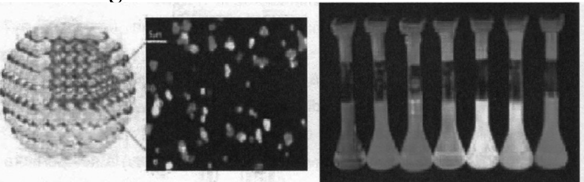


Figura 3. Exemplificarea unui punct cuantic și a efectului sau optic, dependent de mărimea nanoparticulei

În funcție de mărimea şi compoziția punctului cuantic, spectrul de lungimi de undă în care este emisă lumina poate varia de la albastru la infraroşu. Flexibilitatea şi proprietățile optice particulare îngăduie direcționarea cercetărilor privind aplicarea în diferite domenii, dintre care amintim:

- ecranele de mare viteză şi rezoluţie ridicată:
- imagistică medicală.

Anumite puncte cuantice pot fi modificate chimic, pentru a produce medicamente, instrumente de diagnosticare şi baterii solare.

2.5. Dendrimerii

Continuele dezvoltări tehnologice la scară nanometrică, al căror ritm este în continuă accelerare, conduc la sintetizarea a noi structuri de sinteză, aflate la aceasta scară.

Această constatare este, în mod special, valabilă pentru *dendrimeri,* care reprezintă o noua clasă de nanopolimeri cu structură controlată. Este vorba de macromolecule sintetice tridimensionale, dezvoltate pornind de la un monomer, având noi ramuri adăugate pas cu pas, în secțiuni succesive, până la sintetizarea unei structuri simetrice [3].

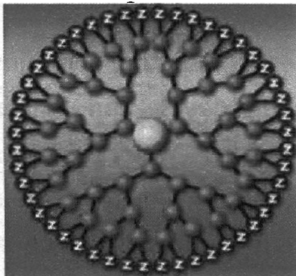


Figura 4. Reprezentarea unei varietăți de dendrimer

2.6. Alte nanoparticule şi aplicații ale acestora

În prezent, există o largă varietate de nanoparticule cu cornpoziție organică sau anorganică. Astfel, marea majoritate a metalelor poate fi produsă la scară nanometrică:

- nanoparticulele de aur dezvăluie un spectru de rezonanță optică în spectrul vizibil al lungimilor de undă, proprietățile lor unice oferind perspective privind o serie de aplicații ca markeri optici sau agenți utilizabili în tratarea cancerului.
- Argintul este utilizat, în mod curent, îndeosebi datorită proprietăților sale antimicrobiene.
- Nanofirele metalice de aur, cupru, silicon și cobalt, pot servi drept conductori sau semiconductori, precum și în alte tipuri de aplicații electronice.
- Dintre numeroasele varietăți fabricate ale oxizilor metalici, cu certitudine cele mai comune sunt dioxidul de siliciu (SiO_2), dioxidul de titaniu (TiO_2) și oxidul de zinc (ZnO), care sunt mult folosiți în reologie (SiO_2), ca agenți activi în industriile cauciucului și a maselor plastice (SiO_2), la fabricarea ochelarilor de soare (TiO_2, ZnO) și în producerea vopselurilor (ZnO) [3].

2.6.1. Nanoparticule de dioxid de siliciu

Principalele forme de nanosilicați sunt dioxidul de siliciu precipitat, silicagelurile, dioxidul de siliciu vaporizat sau pirogenic. Nanosilicații sunt utilizați ca aditivi în industriile cauciucului și a maselor plastice, pentru îmbunătățirea proprietăților mecanice ale elastomerilor [3]. **Nano-SiO_2** (sticla lichidă) este unul dintre cele mai menționate nanomatriale în acest context. Sticla lichidă este utilizată în acoperirile anti-graffiti, uşor de curățat, hidrofuge şi care resping uleiul. Sticla lichidă se aplică şi în lacurile sau în acoperirile cu rezistență mare la zgâriere pentru protejarea metalului,

lemnului sau a pietrei împotriva proceselor de eroziune şi uzură. Ea poate proteja lemnul împotriva dezvoltării algelor şi împotriva atacului altor organisme cum ar fi cariile sau termitele. Mai mult, nano-$\mathbf{SiO_2}$ se utilizează pentru obţinerea unui beton foarte puternic şi cu densitate mare, excelent pentru utilizarea la mobilierul stradal şi de bucătărie. Contactul direct cu producătorii de mobilă şi cu furnizorii acestora sugerează faptul că piaţa pentru aceste aplicaţii creşte tot mai mult[1].

2.6.2.Nanoargintul, nano-TiO_2 nano-ZnO şi nano-CeO_2

O altă zonă în care nanomaterialele au succes este aceea a acoperirilor bactericide sau cu auto-curățare. Nano-argintul și nano-TiO_2 sunt cele mai studiate două nanomateriale pentru această funcţie.

Argintul metalic prezintă proprietăți speciale, asociate în mod normal cu metalele nobile (stabilitate chimică, conductivitate electrică excelentă, activitate catalitică), precum și altele mai specifice (proprietăți antibacteriene) [3].

Principalele aplicații ale nanoparticulelor de argint sunt legate de proprietățile lor antimicrobiene:

- biomedicină (pansamente, implanturi biologice, tratamente ale unor afecţiuni);
- în domeniul articolelor de uz casnic (frigidere mașini de spălat, instalații de aer condiționat);
- producţie textilă;
- cosmetică si produse de îngrijire personală;
- purificarea apei etc.

Nanoparticulele de argint au conductivitate mare și pot fi utilizate în cleiuri, cerneluri, paste, polimeri, căptușeli, mantale pentru a realiza straturi conductoare mai subțiri decât în cazul utilizării pulberilor convenționale de argint [3].

Ambele nanomateriale menţionate mai sus sunt relative scumpe şi îşi găsesc aplicaţia în tratamentul de suprafaţă al mobilei din centrele medicale şi din alte locaţii unde trebuie prevenite infecţiile, cum ar fi sectorul alimentar, piscinele sau saunele sau chiar transportul public.

O ultimă zonă în care sunt introduse nanomaterialele este prevenirea decolorării şi a degradării UV a materialelor. Nanoargilele sunt nanomateriale utilizate pentru stabilizarea pigmenţilor. Nano-TiO_2, nano-ZnO şi nano-CeO_2 sunt nanomateriale utilizate ca agenţi de blocare UV, de exemplu în acoperirile de protecţie a lemnului [1].

3. CĂI DE PĂTRUNDERE ÎN ORGANISM

În multe sectoare de activitate, lucrătorii vor fi expuşi (aproape fără excepţie) la nanoproduse (fie sub forma în care acestea sunt cumpărate, fie sub formele dezvoltate în urma utilizării sau a procesării), nu la nanomateriale pure, ceea ce înseamnă că expunerea principală este la: produse în care nanomaterialele sunt incluse (într-o matrice solidă, într-un praf, într-un lichid sau într-o pastă), precum şi la praful sau resturile acestor produse dispersate în aer atunci când acestea sunt prelucrate, pulverizate sau aplicate prin alte operaţiuni la locul de muncă.

Poate exista o diferență semnificativă între expunerea la nanomateriale pure și expunerea la nanomateriale conținute de un înveliș. Prin studierea a diferitelor învelișuri (de ex. învelișuri acrilice și un lac tratat UV) ce conțineau diverse nanomateriale (nano-TiO_2, nano-SiO_2, nanoargilă și cărbune negru) s-a ajuns la concluzia că nanomaterialele pure au produs efecte nanospecifice inflamatoare sau de degradare a ADN-ului, iar după ce au fost incluse într-un înveliș sau într-un lac, profilul toxic al prafului ca urmare a șlefuirii acestor nanoproduse a fost similar cu toxicitatea produselor respective fără nanomateriale [1]. Cu alte cuvinte, cercetările științifice incipiente și preliminare arată că nanomaterialele incluse într-o matrice nu prezintă neapărat profilul de toxicitate nano-specific pe care îl prezintă în formă pură. Acest prim rezultat este foarte promițător și extrem de important pentru evaluarea riscurilor pe care le prezintă utilizarea de nanomateriale la locurile de muncă [10]. Generalizând modul în care un nanomaterial poate intra în compoziția unui nanoprodus, există trei posibilități:

- un nanomaterial poate fi chimic inert dar capabil de a interacționa fizic. Se produce o matrice în care nanomaterialul este inclus, dar nu reacționează chimic cu aceasta. Astfel, nanomaterialul rămâne „liber" și poate, în principiu, să se separe.
- un nanomaterial poate fi chimic reactiv. Astfel se obține o legătură chimică între nanomaterial și matrice, fiind puțin probabil ca nanomaterialul să se separe.
- un nanomaterial poate fi reactiv din punct de vedere chimic și fizic și să formeze o legătură chimică la suprafața matricei.

Astfel, este puțin probabil ca nanomaterialul să se separe, însă expunerea poate avea loc prin contactul direct cu suprafața. În următoarele trei subsecțiuni se clarifică cele trei moduri în care lucrătorii pot fi expuși la nanomateriale de la produsele cu care lucrează. Prin însăși natura activității zilnice a acestora și a produselor cu care lucrează, expunerea prin inhalarea prafului de nanomaterial (rezultat de exemplu din tăiere, șlefuire, găurire, cusut sau prelucrare) sau resturile rămase în aer de la vopsire și de la pulverizarea lipiciului sunt, probabil, principalele riscuri asupra sănătății. Penetrarea pielii poate, de asemenea, avea un rol (deși mult mai mic). De exemplu, în cazul substanțelor ce reacționează la suprafață cum ar fi bactericidele, este de așteptat să apară riscuri asupra sănătății în muncă.

3.7. Expunere prin inhalare

Expunerea la nanomateriale prin inhalare poate avea loc atunci când, la locul de muncă, se produc particule ce pot fi purtate de aer, fie pentru că procesele realizate generează praf sau resturi în aer, fie pentru că se lucrează cu praf de nanomateriale. De exemplu, în industria mobilei, majoritatea nanomaterialelor funcționează la locul de muncă drept componente ale unui nanoprodus precum textilele tratate.

Numeroase studii au arătat că nanoparticulele pot penetra țesutul pulmonar și pot ajunge în sânge. Nanoparticulele ar putea ajunge și la creier prin sistemul respirator. De aici, acestea ar putea trece barierele circuitului sanguin sau ar putea fi transportate

mai departe prin sistemul nervos. Aceste două mecanisme ar putea avea un rol major în apariția anumitor boli ale sistemului cardiac sau ale sistemului nervos central. Un grup de nanomateriale care necesită atenție sporită sunt nanomaterialele tubulare. Acum câțiva ani, nanotuburile au atras atenția la nivel internațional deoarece se suspecta că ar produce mezoteliom (cancer al unei anumite părți a plămânului) [1].

3.8. Expunere prin piele

În mod obişnuit, pielea este considerată a fi o barieră bună împotriva particulelor, însă, când aceasta este compromisă (şi anume julită, deteriorată) sau sub presiune (de ex. la încheieturi) nanoparticulele pot pătrunde prin piele. Foliculii părului sau porii sunt şi acestea porțiuni ale pielii unde poate avea loc penetrarea nanoparticulelor. După ce o nanoparticulă trece de bariera pielii, este de la sine înțeles că țesutul pielii şi circuitul sanguin sunt principalele două ținte. Prin urmare, pielea drept cale de expunere merită o atenție specială mai ales atunci când munca presupune producerea unui nanomateriale ce conține praf sau când nanomateriale care conțin resturi de praf rămân la locul de muncă [1].

3.9. Expunere prin ingerare

Ingerarea nu implică doar nanomaterialele care sunt înghițite direct (prin gură), ci se poate referi şi la nanoparticulele care au fost inhalate şi îndepărtate din sistemul pulmonar prin mucus şi, prin urmare, înghițite (denumită ingerare secundară). Nanoparticulele pot fi absorbite de intestine şi pot intra în circuitul sanguin asemenea nutrienților [1].

4. NANOMATERIALELE – EFECTE ADVERSE ASUPRA SĂNĂTĂȚII

Dintre nanomaterialele utilizate cel mai des la ora actuală, **toxicitatea nano-TiO_2** este relativ bine cunoscută. Cele mai observate efecte asupra sănătății ale nanomaterialelor sunt inflamarea şi stresul oxidativ. La o doză suficientă, inflamarea şi stresul oxidativ poate duce la moartea celulelor şi la formarea de cicatrici, de exemplu pe plămâni. Creşterea exagerată a celulelor, deteriorarea ADN-ului sau dezechilibrele hormonale sunt alte efecte care se pot produce. Creşterea sensibilizării pielii expuse este, de asemenea, luată în considerare drept un posibil efect advers, de exemplu în cazul nanomaterialelor ce reacționează la suprafață, precum nano-TiO_2, nano-Ag sau nano-SiO_2.

NIOSH (National institute of Occupational Safety and Health SUA) a evaluat toate informațiile ştiințifice disponibile cu privire la profilul de sănătate şi siguranță al nano-TiO_2, concluzionând că există dovezi suficiente pentru a clasifica nano-TiO_2, drept o substanță din mediul ocupațional cu potențial cancerigen. Însă, ceea ce este mai interesant este că NIOSH a ajuns la concluzia că efectul cancerigen observat la nano-TiO_2, este indus print-un mecanism secundar, fapt ce înseamnă că acest efect nu este „specific din punct de vedere chimic", ci „specific în funcție de particulă" deoarece nano-TiO_2, nu este solubil şi are nanodimensiuni.

NiOSH a mai indicat faptul că aplicarea unui înveliş subţire în jurul fiecărei particule de nano-TiO_2 pare să mărească proprietatea cancerigenă a acesteia şi că structura (amorfă sau cristalină) nu pare să aibă un efect semnificativ asupra aceste proprietăţi [9].

Efectele adverse ale **nano-SiO_2** în comparaţie cu nano-TiO_2, sunt mai puţin cunoscute. S-a descoperit că nano- SiO_2, cu structură cristalină produce stres oxidativ şi, prin urmare, deteriorarea ADN-ului şi a membranei. Din contră, nano-SiO_2, cu structură amorfă este cel mai des utilizat în industrie pentru a îmbunătăţi randamentul produsului, de exemplu în lacurile rezistente la zgâriere. Toxicitatea nano- SiO_2 cu structură amorfă este considerată a fi mult mai scăzută decât cea a nano-SiO_2 cu structură cristalină. Studiile realizate indică însă că nano-SiO_2, nu contribuie la fibroza pulmonară progresivă, dar poate produce inflamări pulmonare acute în doze ridicate.

Toxicitatea **nono-Ag** a fost intens studiată în trecut, arătându-se că acesta este relativ netoxic pentru oameni, dar că poate fi extrem de toxic pentru organismele din mediul înconjurător. Spre deosebire de argintul macroscopic, profilul de toxicitate al nano-Ag este mai puţin cunoscut. În ambele cazuri, toxicitatea este determinată de emisia de ioni de argint (Ag^+). Cu toate acestea, în cazul nano-Ag, nanoparticula în sine poate produce o toxicitate ridicată deoarece la expunere poate avea o distribuţie diferită în corpul uman (sau în mediul înconjurător) în comparaţie cu particulele de argint de dimensiuni mai mari. De exemplu, în studiile cu privire la toxicitatea în mediul înconjurător, sa observat că nano-Ag acţionează ca o bombă de Ag^+ în microorganism. Una dintre aplicaţiile esenţiale ale nano-Ag este tratamentul medical al rănilor foarte sensibile, al infecţiilor bacteriene sau ca dezinfectant pentru pete bacteriene foarte persistente şi/sau care au devenit rezistente la alte antibiotice. Utilizarea necorespunzătoare poate însă contribui la dezvoltarea rezistenţei la argint a bacteriilor, iar când acest lucru se întâmplă, poate avea un efect major asupra sănătăţii umane [1].

5. VALORI LIMITĂ DE EXPUNERE PENTRU NANOMATERIALE

Doar câteva valori limită de expunere sunt menţionate în legislaţia de specialitate. Anumite nanoparticule pot fi mai periculoase decât particule mai grosiere din acelaşi produs. Având în vedere cele mai sus menţionate, valorile limită de expunere ocupaţională s-ar putea să nu prezinte o protecţie adecvată faţă de nanoparticulele dintr-un anumit material. Cu toate acestea, au fost stabilite câteva valori de expunere, ca de exemplu:

- OSHA recomandă ca expunerea lucrătorului la nanotuburi/nanofibre de carbon (fracţii respirabile) să nu depăşească 7,0 micrograme/m^3 pe o medie de 8 ore;
- OSHA recomandă ca expunerea lucrătorului la nanoparticule de TiO_2 (fracţie respirabilă) să nu depăşească 0,3 mg/m^3 pe o medie de 8 ore; pentru particulele de TiO_2 mai mari de 100nm valoarea limită de expunere este de 2,4 mg/m^3.

Din păcate nu există valori limită de expunere ocupaţională pentru celelalte tipuri de nanomateriale [10].

6. ORGANIZAREA UNUI LOC DE MUNCĂ SIGUR

Manevrarea responsabilă a nanomaterialelor la locul de muncă este un principiu al precauției promovat de Comisia Europeană și de partenerii sociali din sectorul industrial.

Acest principiu nu constituie o reglementare, ci este mai degrabă un principiu de lucru alcătuit din cinci elemente:

1. Când sunt disponibile prea puține date pentru a se stabili riscurile implicate de nanomateriale pentru securitate și sănătate, trebuie evitată expunerea lucrătorilor.
2. Din cauza incertitudinii privind riscurile implicate de nanomateriale pentru securitate și sănătate, producătorii și furnizorii trebuie să notifice utilizatorii din aval din sectorul industrial cu privire la prezența nanomaterialelor în materialele sau produsele lor.
   - declararea conținutului de nanomateriale și a eliminării posibile de la un produs sau un material în lanțul de producție.
   - notificarea conținutului de nanomateriale și a eliminării posibile de la un produs sau un material la înregistrarea centrală.
3. Înregistrarea expunerii pentru locul de muncă permite monitorizarea timpurie a efectelor adverse ale nanomaterialelor asupra sănătății pentru lucrătorii din sectorul industrial:
   - echivalent cu înregistrarea carcinogenelor: nano-fibre și nanomateriale carcinogene, mutagene, toxice pentru reproducere sau sensibilizatoare
   - echivalent cu înregistrarea substanțelor toxice pentru reproducere: toate celelalte nanomateriale nesolubile.
4. Comunicarea transparentă a riscului este esențială pentru lucrători și angajatori pentru a se putea organiza un loc de muncă sigur atunci când se utilizează nanomateriale în procesul de producție:
   - informații privind fișa cu date de securitate a nanomaterialului [7];
   - informații cu privire la aplicarea și utilizarea în siguranță, de exemplu sub forma unui manual de instrucțiuni;
   - solicitarea unui raport de securitate chimică (cf. Reg. CE nr. 1907/2006 REACH) pentru substanțe utilizate în cantități >10 tone/an/companie [6].
5. Existența unor valori limită de expunere ocupațională sau a valorilor de referință nano este necesară pentru evaluarea riscurilor existente la locul de muncă [1].

La o primă abordare, lucrul cu nanomateriale la locul de muncă ar putea fi împărțit pe trei zone de risc:

CEL MAI MARE RISC este reprezentat de acele activități în care se manevrează prafuri de nanomateriale pure. Primele acțiuni pentru a reduce riscul expunerii sunt:

- stabilirea existenței unui înlocuitor cu riscuri cunoscute asupra sănătății și securității la locul de muncă;
- solicitarea livrării nanomaterialelor în formă lichidă sau pastă de către producător;

- prevenirea oricărei expuneri (prin protejarea lucrătorului, prin ventilație, preferabil prin instalarea unui sistem de exhaustare locală şi/sau generală sau prin utilizarea unor brațe robotice într-un proces complet etanşat şi automatizat sau prin acordarea de echipament individual de protecție – măşti pentru protecție respiratorie de tip FFP3, mănuşi de protecție).

DE RISC MEDIU sunt activitățile efectuate cu materiale ce conțin nanomateriale (lichide sau solide) de ex. vopsele, lacuri, adezivi, materiale compozite sau textile. Pulverizarea, şlefuirea, sablarea, tăierea sau alte operații mecanizate asupra materialelor ce conțin nanomateriale sunt exemple de activități cu risc mare de expunere care pot apărea cu uşurință în sectorul industrial. Primele activități pentru controlarea oricărui risc de expunere trebuie să fie

- prevenirea producerii de praf sau de aerosoli pe cât posibil prin aplicația tehnică,
- existența unui sistem de exhaustare locală/generală,
- aplicarea măsurilor de individuală împotriva inhalării sau a contactului cu pielea.

DE RISC SCĂZUT sunt activitățile cum ar fi manipularea materialelor lichide sau solide ce conțin nanomateriale, fără producere de praf sau de aerosoli. Transportarea unui panou de panel din nanomateriale sau a unui recipient cu vopsea cu nanomateriale din locația a în locația b este un exemplu de astfel de activitate. Cu toate acestea, se recomandă evitarea contactului cu pielea prin utilizarea de mănuşi de protecție.

7. STUDIU DE CAZ

S-a luat spre studiu un loc de muncă – atelier decalcomanii, unde se utilizează o serie de pigmenți (sub formă de pulbere fină) pe bază de Al_2O_3, TiO_2, CoO_4, MgO, ZnO, SiO_2 la preparare pastă și/sau email.

Am procedat la evaluarea riscului chimic în cadrul atelierului mai sus menționat, utilizând metoda de evaluare simplificata riscului chimic INRS Franța [13], în vederea clasificării agenților chimici (în special pigmenții sub formă de pulberi fine) în funcție de riscurile potențiale. Metoda INRS Franța constă în:

- stabilirea claselor de pericol, în funcție de etichetare;
- calcularea claselor de cantitate
- calcularea claselor de frecvență de utilizare
- calcularea claselor de expunere potențială
- determinarea punctajului riscului potențial – punctaj IRP
- caracterizarea priorităților în funcție de punctajul riscului potențial pentru fiecare produs în parte
- ierarhizarea riscului potențial [13].
- Rezultatele obținute în faza de ierarhizare indică următoarele (vezi tabelul de mai jos):

Tabelul 1. – Ierarhizarea riscurilor chimice potențiale în cadrul Atelierului Decalcomanii

Cod produs	Clasa de pericol	Clasa de cantitate	Clasa de frecvență	Clasa de expunere potențială	Punctaj al riscului potențial - IRP	Prioritate
Pigment Alb pur (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie Medie
Pigment Albastru ca cerul (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie
Pigment Galben lămâie (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie
Pigment Negru fundamental (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie
Pigment Portocaliu aprins (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie
Pigment Portocaliu mandarină (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie
Pigment Roșu arămiu (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie
Pigment Roșu aurora (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie
Pigment Roșu maroniu (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie
Pigment Verde briliant (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie
Pigment Verde crom (pudră)	4	2	1	2	3000	Medie
Pigment Verde păun (pudră)	4	1	1	1	1000	Medie
Pigment Verde crom (pudră)	4	1	1	1	1000	Medie
Pigment Albastru palace (pudră)	4	1	1	1	1000	Medie
Pigment Bronz galben (pudră)	4	1	1	1	1000	Medie
Pigment Galben soare (pudră)	4	1	1	1	1000	Medie
Pigment Gri oțel (pudră)	4	1	1	1	1000	Medie
Pigment Maro auriu (pudră)	4	1	1	1	1000	Medie
Pigment Orhidee (pudră)	4	1	1	1	1000	Medie
Pigment Roșu mac (pudră)	4	1	1	1	1000	Medie
Pigment Turcoaz strălucitor (pudră)	4	1	1	1	1000	Medie
Ulei decalcomanii Johnson	2	5	1	4	300	Medie
Semi thixo decal medium	2	1	1	1	10	Scăzută
Lac decalcomanii - strat acoperire roșu, alunecare apă	4	5	1	4	30000	Ridicată

Se constată că prioritatea este *medie* pentru toți cei 20 de pigmenți utilizați la locurile de muncă din cadrul atelierului supus analizei, deoarece timpul de expunere este de maxim 30 secunde pentru o dozare, 2-2,5 min/zi, în condiții de ventilare mecanică a atelierului și utilizarea măștilor de protecție cu cartuș filtrant. Frecvența de utilizare este de 4-5 doze/zi, fiind folosite 0,4-0,5 kg pudră/doză.

Având în vedere cele mai sus menționate este necesar să se ia următoarele măsuri de prevenire și protecție:

- separarea spațiului pentru depozitarea pastei de încăperea în care se desfășoară activitatea de preparare și omogenizare;
- asigurarea de capace etanșe pentru recipientele în care se păstrează diversele tipuri de paste;
- realizarea legăturilor electrice necesare pentru condiționarea pornirii motorului de antrenare a valțurilor de pornirea în prealabil a ventilatoarelor sau pornirea concomitentă a acestora prin acționarea aceluiași comutator.

Prioritatea este *ridicată* doar în cazul lacului de acoperire-roșu + alunecare apă, care s-a încadrat atât în clasa de pericol 4 (din cauza etichetării), cât și în clasa de cantitate 5 (având în vedere faptul că se utilizează 1780 kg/an, fiind stratul superficial care leagă peliculele de culori pentru transferul decorului de pe hârtia suport pe articolele emailate).Având în vedere faptul că acest produs nu poate fi înlocuit deoarece nu se mai obține aceeași calitate a pastei, au fost luate următoarele măsuri tehnico – organizatorice:

- s-a asigurat un sistem de exhaustare;
- lucrătorii au fost dotați cu echipament individual de protecție corespunzător – mască cu cartuș filtrant de tip FFP3, mănuși de protecție.

8. CONCLUZII

Cantitatea anuală totală de nanomateriale de pe piața mondială este estimată la aproximativ 11 milioane de tone, cu o valoare de piață de aproximativ 20 miliarde Euro. Negrul de fum și silicea amorfă reprezintă de departe cel mai mare volum de nanomateriale aflate în prezent pe piață. Împreună cu alte câteva nanomateriale, ele sunt prezente pe piață de câteva decenii și sunt folosite într-o gamă largă de aplicații.

Se preconizează că valoarea produselor bazate pe nanotehnologie va crește de la 200 miliarde EUR în 2009 la 2 000 miliarde EUR în 2015 [11]. Aceste aplicații vor fi esențiale pentru competitivitatea unei game largi de produse din UE pe piața mondială. În acest domeniu tehnologic de vârf există, de asemenea, multe IMM-uri nou înființate și întreprinderi spin-off (întreprinderi desprinse din întreprinderea inițială). În prezent, în UE, numărul locurilor de muncă directe din domeniul nanotehnologiei este estimat la 300 000 – 400 000, cu o tendință de creștere[12].

În lumina cunoștințelor și a avizelor actuale ale comitetelor consultative și științifice ale UE și ale evaluatorilor independenți ai riscurilor, nanomaterialele sunt similare cu substanțele/produsele chimice uzuale în sensul că unele pot fi toxice, iar altele nu. Eventualele riscuri sunt legate de nanomateriale specifice și de utilizări specifice. Prin urmare, nanomaterialele necesită o evaluare a riscurilor care ar trebui efectuată de la caz la caz, utilizând informații pertinente. Metodele actuale de evaluare a riscurilor sunt aplicabile, chiar dacă este încă necesară lămurirea unor aspecte particulare ale evaluării riscurilor.

Principalele dificultăți sunt legate în principal de stabilirea unor metode și a unor instrumente validate de detectare, caracterizare și analizare, de completarea informațiilor cu privire la pericolele generate de nanomateriale și de dezvoltarea unor metode pentru a evalua expunerea la nanomateriale.

În ansamblu, Comisia Europeană are în continuare convingerea că REACH stabilește cel mai bun cadru posibil pentru gestionarea riscurilor prezentate de nanomateriale atunci când ele apar ca substanțe sau ca amestecuri, dar s-a dovedit că în cadrul respectiv sunt necesare cerințe mai specifice pentru nanomateriale [2].

REFERINȚE:

[1] Nanomateriale industria mobilei – European Federation of Building and Workers, Sumar executiv privind situația în 2012
[2] Recomandarea 2011/696/CE a Comisiei, JO L 275, 20.10.2011.
[3] Roland-Iosif Moraru , Lucian Cioca(2011), Nanosecuritate, Editura Universității Lucian Blaga, Sibiu
[4] xxx, http://www.sciencephotolibrary.com;
[5] xxx, http://www.es.epa.gov/ncer/nano/;
[6] Regulamentul CE nr. 1907/2006, privind înregistrarea, evaluarea, autorizarea și restricționarea substanțelor chimice REACH, JO L 136, 29.05.2007
[7] Regulamentul CE nr. 1272/2008, privind clasificarea , etichetarea, ambalarea substanțelor și amestecurilor, JO L353, 31.12.2008
[8] xxx, http://ec.europa.eu/environment/chemicals/nanotech/index.htm;
[9] NIOSH - Approaches to Safe Nanotechnology: Managing the Health and Safety Concerns Associated with Engineering Nanomaterials, March 2009, DHHS (NIOSH) Publication no. 2009-125
[10] OSHA Fact Sheet – Working Safely with nanomaterials
[11] http://www.forfas.ie/media/forfas310810-nanotech_commercialisation_framework_2010-2014.pdf
[12] http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/kets/hlg_report_final_en.pdf, p. 13
[13] www.inspectmun.ro – Metod. de evaluare simplificata riscului chimic – INRS Franța

INFLUENȚA FACTORILOR ANTROPOMETRICI ÎN APARIȚIA ŞI EVOLUȚIA SCOLIOZEI - DIZABILITATEA INDUSĂ ÎN PROCESUL MUNCII

Augustin DIMA[1], Florina OJOGA[2], Horia LĂZĂRESCU[3], Andrei KOZMA[4], Alexandru CRISTEA[5]

REZUMAT:

În lucrarea de față, se doreşte în primul rând o evaluare a prevalenței patologiei arhitecturale a coloanei vertebrale în special în ceea ce priveşte Scolioza idiopatică, şi identificarea factorilor predispozanți ce duc la apariția acesteia, factori de mediu, antropometrici, obiceiuri, îndeletniciri, aspecte speciale privind deficiențele-carențele alimentare, a factorilor comportamentali ce influențează evoluția pozitivă sau negativă a acesteia, însăşi o clasificare cât mai fidelă a gradelor de dizabilitate induse de scolioză în activitățile socio-profesionale, muncă, şi integrarea socială şi familială.

Rezultatele sunt preliminare ale studiului, acesta începând cu aproximativ 10 ani în urmă, cuprinzând informații culese de autori în mod direct din practica clinică în cadrul INRMFB, unde ne desfăşuram activitatea, dar şi din informațiile culese din literatura de specialitate, lucrări prezentate la Congrese sau diverse acțiuni științifice de profil. Acestea au fost prelucrate pe mai multe grupe de subiecți în intenția de a crea mai multe grupuri de studiu omogene din toate punctele de vedere.

În ceea ce priveşte partea a doua, aceasta este axată mai mult peposibilitățile extinse terapeutice, dorind să scoatem în evidență rolul important al profilaxiei patologiei spatelui, dar şi evoluția net favorabilă a unui tratament început precoce şi condus sub strictă supraveghere, atât din punct de vedere al indicatorilor de urmărire, al calității vieții, gradului de disabilitate, dar şi costuri pe termen scurt şi mai ales pe termen lung ale patologiei.

Scolioza este o boală evolutivă, caracterizată prin una sau mai multe curburi laterale ale coloanei vertebrale, vizibile în plan frontal, însoțite de rotația vertebrelor, cu tendința la compensare superioară şi inferioară a curburilor, dar fără tendință la reducere completă a acestora prin suspendare sau decubit şi cu răsunet asupra morfologiei trunchiului(17,173).

FACTORII ETIOLOGICI AI SCOLIOZELOR IDIOPATICE

Definița scoliozei este morfologică şi arhitecturală. De aceea nu este surprinzător faptul că un fenomen de torsiune în spațiu poate corespunde unor circumstanțe extrem de diverse: malformații(113), distrofii (osoase, cartilaginoase, ale țesutului conjunctiv) sau paralizii(5).

1 Dr , Medic Primar Recuperare Medicală, Şef secție I Recuperare Ortopedică INRMFB
2 Dr,. Medic Primar Recuperare Medicală INRMFB, Asistent Universitar UMF Carol Davila
3 Dr,. Medic Specialist Endocrinologie, Manager INRMFB
4 Dr., Cs III. MMD, Academia Oamenilor de Ştiință din România, Comisia de Antropologie - Academia Română
5 Dr,. Medic Specialist Recuperare Medicală INRMFB

În acelaşi timp, cazurile de scolioză cele mai frecvente sunt idiopatice. Dacă termenul *idiopatic* ascunde ignoranța noastră, finețea clinicianului, experiența şi cercetarea ne permit să formulăm mai multe ipoteze etiologice.

Un singur factor etiologic nu este suficient pentru a provoca torsiunea în spațiu a coloanei vertebrale, ci există o constelație de factori etiologici necesari pentru apariția acestui fenomen. În ansamblul acestor factori etiologici propuşi este întotdeauna dificil de ştiut dacă anomalia observată este o cauză sau o consecință a deformării rahidiene(1,118).

EREDITATE, FACTORI GENETICI ŞI DE MEDIU

În 1972, COWELL (30) a studiat 110 cazuri şi a concluzionat că în 69% din cazuri părinții erau purtători de scolioză şi în 36% din cazuri frații sau surorile. Dacă mama avea scolioză, fiica sau fiul puteau fi şi ei bolnavi, iar dacă tatăl prezenta această boală, fiicele erau atinse în 100% din cazuri şi fiii nu erau bolnavi. Rezultatele acestui studiu sunt prezentate ca fiind compatibile cu un mod de transmitere legat de sex, cu penetranță şi expresivitate variabile (60).

Ştiind că majoritatea scoliozelor sunt toracice drepte, s-au realizat studii care să arate corelația între partea dominantă şi partea convexității toracice. GOLDBERG şi colab. (52) şi DOWLING au găsit că 86 % dintre curburile drepte apar la dreptaci şi 50 % dintre curburile stângi apar la stângaci. Alți autori nu au gasit corelații atât de puternice.

În concluzie, rolul factorilor genetici pare evident pentru scolioza idiopatică. Transmiterea este probabil multifactorială. Anumiți factori sunt probabil legați de sex (136), deoarece există o predominantă feminină netă. În acelaşi timp, nu boala se transmite genetic, ci factorii etiologici, care permit în anumite circumstanțe apariția acestui fenomen morfologic (55,194).

Mediul înconjurător pare a juca un rol în apariția scoliozei. Scolioza infantilă este rară în America de Nord și este mai frecventă în Europa (81). Vârsta înaintată a mamei pare a favoriza apariția unei scolioze, ca şi gravitatea formelor sale. Dar acest rezultat nu a fost confirmat de către toți autorii. De asemenea, o insuficiență a cuprului a fost incriminată în apariția scoliozei. Cuprul intervine în reglarea lizil-oxidazei, care este o verigă importantă în metabolismul colagenului (109).

În concluzie, dacă factorii genetici favorizanți sunt cerți, modul de transmitere nu este încă cunoscut. Factorii genetici sunt probabil multifactoriali şi exprimarea lor poate fi influențată de factori de mediu înconjurători (70,76,148).

FACTORI DE CREŞTERE – CONSIDERENTE ANTROPOMETRICE

Importanța creşterii în constituirea unei scolioze idiopatice este cunoscută începând din secolul al XIX-lea. Au fost stabilite clar trei fenomene:

- creşterea este necesară pentru constituirea scoliozei
- progresia deformării este foarte netă în timpul puseului de creştere rapid de la pubertate
- scoliozele cu unghi mic rămân relativ stabile la sfârşitul maturării osoase

Mai mult, fetele cu scolioză idiopatică au o talie mai mare decât normalul şi această creştere în înălţime se produce în anul care precede accentuarea scoliozei. Proporţia între înălţimea trunchiului şi lungimea membrelor inferioare nu diferă între scoliotici şi populaţia normală. Din contră, greutatea raportată la talie arată că scolioticii sunt mai slabi decât populaţia normală. În ceea ce priveşte vârsta osoasă, publicaţiile sunt contradictorii: unele raportează o vârstă osoasă avansată, altele o întârziere a acesteia. În acelaşi timp, există un acord general de întârziere a vârstei osoase în cazul scoliozei adolescentului.

BURWELL (19) a arătat că există o asimetrie a membrelor superioare la scoliotici. Astfel, penru o curbură toracică dreaptă, membrul superior drept este din punct de vedere statistic mai lung decât stâgul. În plus, asimetria este cu atât mai mare cu cât curbura scoliozei este mai accentuată. Nu s-a putut determina dacă este vorba despre un fenomen primar sau secundar scoliozei. În cazul membrelor inferioare, nu a fost evidenţiată nicio diferenţă de lungime.

Creşterea asimetrică a coloanei vertebrale a fost propusă frecvent pentru a explica apariţia unei scoiloze (169,185). Coloana vertebrală este constituită dintr-o structură anterioară (corpul vertebral) a cărei creştere este diferită de cea a structurilor posterioare (arcul vertebral). Dacă creşterea porţiunii anterioare este mai mare decât cea a porţiunii posterioare, din punct de vedere mecanic apariţia scoliozei este obligatorie (35,36).

FACTORI TISULARI ŞI METABOLICI

Existenţa unei scolioze în bolile care afectează ţesutul conjunctiv (boala MARFAN, EHLERS-DUNLOS, homocistinurie, osteogeneza imperfectă) sugerează implicarea colagenului sau a proteoglicanilor în generarea scoliozei.

Componentele esenţiale ale ţesutului conjunctiv vasco-elastic sunt colagenul şi proteoglicanii. Proprietăţile mecanice ale acestui ţesut depind de proporţia acestor două elemente şi de orientarea spaţială a fibrelor. În cazul scoliozelor, au fost raportate modificări cantitative şi calitative ale celor două componente. Aceste modificări antrenează diminuarea stabilităţii mecanice a ţesutului conjunctiv. Este adesea dificil să determinăm dacă aceste anomalii sunt preexistente deformării rahidiene sau dacă, din contra, sunt secundare acesteia (56).

În concluzie, dacă bolile ţesutului conjunctiv favorizează în mod evident apariţia unei scolioze, este dificil de separat în cazul scoliozelor idiopatice anomaliile preexistente de cele dobândite în urma deformării coloanei vertebrale. Din acest punct de vedere, hiperlaxitatea este singura modificare care pare a fi primitivă (162).

FACTORI NEUROLOGICI ŞI DE ECHILIBRU

Numeroşi factori clinici şi experimentali ocupă un rol important în reglarea nervoasă a echilibrului postural în geneza scoliozei idiopatice (10, 27, 167, 168). Scopul sistemului de echilibru este de a rezista forţelor gravităţii aplicate asupra corpului şi de a controla mişcarea şi poziţia ochilor. Acest sistem are aferenţe ce provin de la proprioreceptorii din tendoane, ligamente, capsule articulare şi muşchi, de la

sistemul ocular şi cel vestibular. Impulsurile sunt integrate în trunchiul cerebral şi cerebel prin cordoanele posterioare ale măduvei spinării. Eferenţele ajung la aceleaşi elemente ale scheletului prin căile vestibulo-spinale şi reticulo-spinale.

Observaţia clinică a leziunilor acestor structuri (în cazul maladiei FRIEDREICH, siringomieliei) conduce în mod frecvent la apariţia scoliozelor (161). YAMADA (197) a observat, în cazul a 150 de cazuri de scolioză idiopatică, că în 79 % din cazuri au existat anomalii ale funcţiei echilibrului, cu repercursiuni asupra proprioceptiei şi asupra reflexelor oculo-motorii. Grupul martor nu prezenta anomalii decât în 5 % din cazuri. Este foarte interesant de observat că aceste anomalii dispar la scoliotici la maturitate, în jurul vârstei de 20 de ani. Deci este vorba mai degrabă de o întârziere de maturaţie a sistemului nervos, decât de o maladie a acestuia.

În concluzie, perturbarea funcţiei vestibulare este evidentă în cazul scoliozelor idiopatice, dar este greu de definit nivelul neurologic exact la care se găseşte anomalia (199). Dar cel mai important lucru este că această tulburare neurologică nu este decât tranzitorie (62, 91).

FACTORI MUSCULARI

În fibra musculară paraspinală, activitatea ATP-azică este diminuată şi concentraţia de calciu intracelular este crescută. De aceea, a fost propusă o anomalie generală de funcţionare a membranei celulare. Aceste lucrări ar conduce la considerarea scoliozei idiopatice ca fiind o consecinţă a unei miopatii particulare, transmisă genetic (63, 77, 120).

MELATONINA

Melatonina este un hormon secretat de glanda pineală (epifiza). Rolul său în generarea unei scolioze a fost propus în urma lucrărilor experimentale de pinealectomie.

În anul 1959, Marrie-Jeanne THILLARD, în cursul lucrărilor de cercetare endocrinologice, a descoperit întâmplător că ablaţia glandei pineale provoacă o scolioză. Modelul experimental pus în evidenţă era de bună calitate, deoarece 62 % din puii care suferiseră ablaţia glandei pineale prezentau scolioză.

DUBOUSSET şi colab. (39, 40) au reluat în 1982 şi 1987 lucrările lui THILLARD. Au fost observate leziuni în tavanul ventriculului trei, locul pe unde trec şi se anastomozează căile proprioceptive, vestibulare şi vizuale. În 1993, MACHIDA şi DUBOUSSET (40) au publicat o lucrare experimentală care arată că reimplantarea glandei pineale într-un muşchi are un efect protector semnificativ în apariţia unei scolioze. În 1995, aceiaşi autori şi-au continuat lucrările, arătând rolul protector al melatoninei asupra efectului scoliogen experimental al ablaţie glandei pineale. 90 de pui au suferit în a treia zi de viaţă ablaţia glandei pineale (39, 40). 30 dintre ei au primit serotonină, 30 melatonină şi 30 au făcut parte din lotul martor. Au apărut scolioze în 100% din cazuri în grupul martor la care s-a practicat pinealectomia izolată. 22 de cazuri din 30 au prezentat scolioză în grupul tratat cu serotonină. În grupul tratat cu melatonină, doar 6 pui din 30 au dezvoltat o scolioză mai puţin gravă

față de grupul tratat cu serotonină. Nivelul serotoninei circulante era mai mic la puii cu scolioză față de cei normali. Injecțiile cu melatonină practicate în primele două săptămâni după ablația glandei pineale au fost foarte eficace în prevenirea apariției unei scolioze. Injecțiile efectuate după trei săptămâni au fost ineficace în fața unei scolioze deja constituite.

Este dificil să interpretăm cu certitudine aceste rezultate, dar se pare că melatonina este elementul determinant al acestei scolioze experimentale. Aceste lucrări sugerează că este necesară o sinteză normală de melatonină pentru dezvoltarea armonioasă a sistemului nervos şi în particular a echilibrului postural de care depinde simetria poziției ortostatice (107).

Melatonina este unu neuro-hormon care acționează asupra sistemului nervos central şi în particular asupra căilor proprioceptive la nivelul talamusului, trunchiului cerebral şi probabil al măduvei spinării. Un alt rol al melatoninei este hormonal, aceasta intrând în competiție cu gonadotrofinele şi indirect cu creşterea (198).

Calmodulina este un marker antagonist al melatoninei. Nivelul său plachetar este anormal de crescut la adolescentul scoliotic şi nivelul creşte cu cât curbura scoliozei este mai gravă.

În 1996, MACHIDA şi DUBOUSSET (40) au comparat nivelul de melatonină la adolescenții cu scolioză şi la un lot martor de aceiaşi vârstă. Dozarea melaoninei s-a făcut din 3 în 3 ore, pe o perioadă de 24 de ore. Adolescenții care prezentau o scolioză evolutivă (o agravare mai mare de 10 grade în ultimul an) aveau un nivel de melatonină semnificativ mai scăzut decât adolescenții cu scolioză stabilizată (o evoluție mai mică de 10 grade în ultimile 12 luni) şi decât lotul martor.

Astfel, nivelul melatoninei ar putea fi un factor predictiv al evoluției unei scolioze.

În sfârşit, este necesar să spunem că a devenit tentant tratamentul cu melatonină în cazul adolescenților care prezintă o scolioză evolutivă. Dacă s-ar practica un tratament hormonal al scoliozei, acesta ar fi eficient numai pentru scoliozele evolutive la debut, deoarece odată apărută torsiunea vertebrală, fenomenul mecanic pare ireversibil. (9)

SINTEZA CUNOŞTINȚELOR ACTUALE

Scolioza idiopatică are probabil o etiologie multiplă şi plurifactorială, dar se pare că explicația cea mai verosimilă ar fi o tulburare tranzitorie a sistemului nervos central, mai précis a sistemului echilibrului postural care integrează informațiile vizuale, proprioceptive şi vestibulare (128, 196,197).

Aceste modificări induc o torsiune a rahisului, care încearcă să restabilească echilibrul postural (198). Acest dezechilibru este cel mai adesea postero-lateral şi induce o compensare lordo-scoliotica. Tulburarea dispare odată cu maturarea sistemului nervos central, la sfârşitul creşterii. Defecte de sinteză ale melatoninei pot fi cauza acestei întârzieri tranzitorii a maturării nervoase şi procesul ar putea fi dependent de prezența unei gene anormale (102).

FIZIOPATOLOGIA SCOLIOZEI IDIOPATICE

Factorii care favorizează agravarea sunt reprezentați de :

Factori mecanici

a) În zona apicală a curburii, mai ales în concavitate se produce o artroză interfațetară. Uzura asimetică progresivă a articulațiilor posterioare explică agravarea lentă a curburii. Ulterior, artroza din concavitate produce o redoare localizată. La nivelul lombar, hipertrofia articulațiilor artrozice se asociază fenomenului de rotație vertebrală, care are drept consecințe ştergerea progresivă a lordozei lombare şi transformarea acesteia progresiv, într-o cifoză lombară.
b) Contracurburile pot conserva o perioadă destul de îndelungată o suplețe relativă, dar ulterior devin sediul unei artroze şi redori, care predomină de o parte şi de alta a convexității curburii principale.
c) Zonele joncționale sunt zone în care discurile intervertebrale sunt foarte oblicizate şi unde rotația intervertebrală îşi schimbă rapid sensul şi de aceea aceste zone devin sediul unor discopatii rotaționale, traduse prin alunecări laterale evolutive, numite dislocări, foarte caracteristice scoliozelor evolutive lombare la adult. Aceste zone de instabilitate vertebrală sunt cauza majoră de evoluție tridimensională a scoliozei şi permit înțelegerea fenomenului de agravare a unei curburi relativ stabilizate prin fenomenul de artroză, printr-un mecanism de rotație progresivă a segmentului apical între două zone de dislocare superioară şi inferioară.

FACTORI METABOLICI ŞI HORMONALI

Aceste tipuri de factori sunt mai puțin importanți, deoarece osteoporoza post-menopauză survine tardiv şi este controlată de tratamentele de substituție. De asemenea, graviditatea poate fi supravegheată în ceea ce priveşte creşterea în greutate şi menținerea unui tonus muscular adecvat şi de aceea nu trebuie să devină un impediment în cazul pacientelor cu scolioză idiopatică lombară.

În cazul concret al scoliozelor lombare idiopatice la adult, s-a observat că majoritatea cazurilor evoluează către o agravare progresivă spre cifoscolioză şi că prezintă dislocări vertebrale joase, mai ales la nivel L4 - L5. Factorii principali de agravare sunt reprezentați de rotația vertebrală şi de integritatea şarnierei lombosacrate.

Agravarea anatomică predomină în sectoarele toraco-lombar şi lombar. Agravarea şi redorile interesează nu numai curbura principală cât şi contra-curburile.

Mecanismele principale de agrvare sunt artroza interfațetară şi discopatiile joncționale care produc dislocări vertebrale.

Agravarea este relativ constantă deoarece s-a observat că unghiul COBB creşte cu aproximativ 0,5°-1°/an.

Tabloul anatomo-clinic al unei scolioze lombare idiopatice la adult este reprezentat cel mai adesea de o curbură cu predominantă joasă, cu artroză apicală în concavitate, dislocări vertebrale superioare şi inferioare față de curbură şi artroză lombosacrată inferior față de convexitatea curburii principale.

În ceea ce priveşte evoluția funcțională la adult, am observat următoarele caracteristici:

1. Insuficiența respiratorie nu apare decât în scoliozele toracice mari (peste 120°).
2. Complicațiile medulare sunt extrem de rare.
3. Durerea cu sediul la nivelul coloanei vertebrale, este cel mai frecvent simptom pe care pacienții îl reclamă. Sediul durerii nu este întotdeauna la nivelul curburii maximale. Cele mai dureroase sunt curburile toracolombare şi lombare, care antrenează lombalgii sau lombo-sacralgii ; acestea apar frecvent după 40 de ani, au sediul în convexitate sau concavitate, sunt accentuate de oboseală, ortostatism prelungit şi sunt ameliorate de repaus. Iradierea la nivelul membrelor inferioare este relativ frecventă, dar semnele neurologice cu deficit motor sunt rare. Compresiunile neuro-radiculare au sediul de obicei la nivelul zonelor de dislocare vertebrală, zone cu instabilitate dinamică, ceea ce explică caracterul intermitent al manifestărilor funcționale.
4. Dezechilibrul vertebral apare de partea convexității în cazul curburilor lombare şi toraco-lombare. Evoluția spre cifoză lombară antrenează o înclinare anterioară a trunchiului care apare frecvent după 50 de ani. Aceste dezechilibre provoacă dureri de origine musculară, caracteristice, agravate de ortostatism şi mers şi ameliorate de repaus şi poziție şezândă.
5. În ceea ce priveşte factorii estetici, am observat că aceştia sunt importanți la orice vârstă şi că pacienții resimt prejudiciul estetic cauzat de scăderea progresivă a taliei, de prezența gibozității, asimetria taliei, cifoza lombară.

În concluzie putem remarca :

1. Scolioza idiopatică lombară este o problemă reală la adult.
2. Problemele principale se situează la nivelele toraco-lombar, lombar şi lombo-sacrat, prin redorile care apar la nivelul curburilor şi contracurburilor, prin prezența cifo-scoliozei lombare şi dislocărilor joncționale.
3. Tulburările funcționale apar după 40 de ani, după un interval liber de simptome, care permite derularea unei vieți normale în plan familial, profesional şi sportiv, perioadă în care pacientul nu a mai fost supravegheat din punct de vedere medical.
4. Supravegherea regulată a pacienților cu scolioză idiopatică lombară este deosebit de importantă, pentru a preveni apariția simptomatologiei algice, a redorilor şi a lua o decizie terapeutică viabilă, la momentul oportun.

PROGRESIA SCOLIOZEI

În progresia scoliozei se pot decela două tipuri de factori: mecanici și de creștere

Factori mecanici

Până la un unghi al curburii de 25-30 de grade, deformările stucturale, vertebrale, ligamentare și musculare sunt moderate și curburile pot regresa, rareori spontan, mai frecvent datorită tratamentului (4). Perdriolle a demonstrat pentru curburile dorsale

că rotația specifică măsurată are o mai mare valoare decât măsurarea unghiului scoliozei, în ceea ce privește stabilirea prognosticului (140).

Unghiul de 30 de grade al curburii scoliozei reprezintă un prag mecanic şi peste această valoare, deformarea include şi factorii ei de progresie. Brațul forței musculare creşte de partea concavității şi scade în convexitate, acest fapt fiind prezent în cele trei planuri ale spațiului (muşchii abdominali, transversali, spinoşi). Greutatea corpului şi presiunile costale joacă un rol agravant.

Factori de creştere

Scolioza este progresivă până la atingerea maturității osoase, apoi se stabilizează (5). În realitate, lucrările lui Ponsetti (145) au arătat că dacă curbura depaşeşte 30-40 de grade, la sfarşitul creşterii, poate fi posibilă o agravare la adult de aproximativ 1 grad pe an.

Creşterea unei vertebre scoliotice se efectuează în condiții mecanice anormale. Cartilajele de creştere epifizare vertebrale de partea concavității sunt comprimate, producând o cuneiformizare a corpurilor vertebrale şi o deformație de ansamblu vertebrală în plan orizontal (133).

Deformarea discurilor vertebrale este la fel de importantă, nucleul pulpos fiind deplasat către convexitate (139).

Curbura scoliotică se agravează în ultimii ani ai maturității osoase, atunci când creşterea rahidiană este practic oprită (94).

MECANISMELE DE APARIȚIE ALE SCOLIOZEI IDIOPATICE

În ciuda numeroaselor lucrări experimentale, nu este încă posibil să răspundem la problema componenței lordozante a scoliozelor idiopatice. Întrebarea este dacă putem să găsim factorul inductor al deformației scoliotice.

Lucrările experimentale şi clinice asupra sistemului nervos periferic sau central (Yamada - 197) confirmă rolul sistemului vestibular şi al echilibrului. Alte lucrări (Ponsetti - 146) atrag atenția asupra existenței factorilor metabolici şi chimici. Aceste anomalii diferite sunt oricum legate de factori genetici, aşa cum o arată frecvența crescută a formelor familiale ale scoliozelor idiopatice, care poate atinge 43% din cazuri sau de factori legați de sex, dovediți prin prezența la fete a 80% din cazurile de scolioză idiopatică.

Atât timp cât nu vom putea răspunde cu precizie la problema mecanismelor care permit apariția şi constituirea unei scolioze idiopatice, tratamentul acesteia va rămane simptomatic. Scopul acestui tratament este de a obține la sfârşitul maturității osoase o curbură mai mică de 30 de grade

Mijloacele terapeutice adaptate gravității curburilor se adresează recuperării musculare, stimulării electrice sau tracțiunii vertebrale nocturne, diferitelor corsete ortopedice şi metodelor chirurgicale (tije Harrington, cabluri tip Dwyer), precum şi metodelor mai recente (metode Luque, Cotrell-Dubouset).

ISTORIA NATURALĂ ŞI EVOLUTIVĂ A SCOLIOZEI IDIOPATICE

Istoric

Noţiunea de agravare în perioada de creştere pubertară era cunoscută înaintea lucrărilor lui PONSETTI (146) şi FRIEDMAN (47), care au descris în 1950 două posibilităţi de agravare a scoliozei:

1. Dacă scolioza apare înaintea vârstei de 10 ani, aceasta rămâne deseori stabilă sau lent evolutivă timp de câțiva ani, ca ulterior să se agraveze brusc.
2. Dacă scolioza apare dupa vârsta de 10 ani, ea se agravează în mod regulat, astfel încât un prognostic poate fi adoptat după 2-3 examene radiologice succesive. Dacă agravarea este lentă după mai multe examene radiologice successive, prognosticul este bun. Prognosticul rezervat apare dacă agravarea este rapidă. În această serie de observații, curburile cele mai grave apar la copii mai mici și prognosticul depinde în mare parte de vârsta pacientului în momentul diagnosticării.

În 1985, DUVAL-BEAUPERE (42,43) a evaluat riscul progresiei scoliozelor mai mici de 30 de grade şi a subliniat paralelismul între prezenţa gibozităţii şi riscul evolutiv. Curburile toracice şi curburile duble majore au un risc de a progresa mai mare decât curburile toraco-lombare. El a mai observat că fiecare scolioză are o viteză de creştere şi o evoluţie specifică: 14% din curburile mai mici de 30 de grade nu evoluează, 70% evoluează cu mai puțin de 6 grade pe an și numai 16% din curburi vor evolua cu mai mult de 6 grade pe an și își justifică tratamentul.

ROGALA (158) a realizat în 1978 un program de depistare scolară și a urmărit 603 de copii cu vârsta minimă de 2 ani, stabilind că 6,8% dintre aceştia au prezentat o agravare a scoliozei. Curburile inițial inferioare unghiului de 10 grade au progresat foarte rar (2,1% din cazuri), curburile superioare unghiului de 10 grade au progresat în proportie de 10,3% din cazuri, iar curburile cu un unghi inițial cuprins între 20 şi 30 de grade, au înregistrat o progresie în 78,8% din cazuri.

În 1986, BUNNEL (17) a studiat 326 de pacienți cu scolioze idiopatice netratate şi a demonstrat rolul topografiei curburii asupra riscului evolutiv: 77% pentru curburile toracice, 67% pentru cele toraco-lombare, 66% pentru curburile duble și numai 30% pentru curburile lombare. Vârsta copilului joaca un rol important în procesul de agravare, care este de 88% în cazul copiilor mai mici de 10 ani.

Pentru curburile mai mari de 10 grade, testul RISSER este un bun element de prognostic:

Dacă RISSER este 0, riscul de agravare este de 68%, iar dacă RISSER este de 3-4, riscul de agravare este mai mic de 18%.

În 1984, LONSTEIN (94,95) evaluează 727 de pacienți cu scolioză idiopatică la care curbura inițială variază între 5 și 29 de grade și își pune problema de a afla care sunt factorii de risc identificabili. Pentru el, riscul de progresie al scoliozei depinde de topografia curburii, vârsta la care a fost descoperită, gradul inițial de angulație, stadiul RISSER și data primei menstruații. Riscul de agravare este cu atât mai mic cu cât testul RISSER obiectivează o maturație osoasă mai avansată. Astfel, la un stadiu RISSER 0, riscul de agravare al unei curburi inferioare unghiului de 20 de grade

este de 22%, iar pentru curbura superioară unghiului de 20 de grade este de trei ori mai crescută. Există o corelație directă între unghiul COBB, testul RISSER și vârsta cronologica, tradusă de LONSTEIN prin ecuația:

Coeficientul de risc = (unghiul COBB-3)x testul RISSER/vârsta cronologică

STABILIREA RISCULUI EVOLUTIV

A.Rolul vârstei la care este descoperită scolioza

Vârsta la care se constată apariția scoliozei a fost studiată de JAMES în 1954 (71). În 1962, COTREL (28) a propus o clasificare în cinci grupe:

- scolioze infantile diagnosticate înainte de 3 ani
- scolioze juvenile tip 1,2,3 cu vârsta cuprinsă între 3 ani și debutul pubertății
- scolioze ale adolescentului, de la pubertate și până la maturitatea osoasă.

Scoliozele infantile evolutive ating şi depaşesc 100 de grade la momentul maturizării osoase, pe când scoliozele adolescentului depaşesc rareori unghiul de 50 de grade.

În grupul scoliozelor juvenile, cele trei categorii descrise de COTREL (28) demonstrează că între 3 și 7 ani (scolioze juvenile tip 1), 83% din cazuri evoluează la un unghi mai mare de 50 de grade, între 7 și 11 ani (scolioze juvenile tip 2), această cifră este de 66% din cazuri și între 11 ani și data primei menstruații (scolioze juvenile tip 3), numai 55% dintre curburi evoluează nefavorabil peste 50 de grade.

B. Maturarea osoasă şi creşterea restantă

- Testul Risser
- Perimetrul toracic

Diametrul antero-posterior, diametrul transversal și perimetrul toracic trebuie măsurate, ca și înalțimea segmentului superior. Acestea sunt fără îndoială dependente de moştenirea morfologică a subiectului, dar este uşor să apreciem creşterea circumferinței toracice la sfârşitul puseului pubertar. Acest lucru devine foarte vizibil la băieți, în cazul cărora este periculos să oprim tratamentul, deoarece creşterea cutiei toracice poate produce decompensarea curburii sau agravarea unei gibozități.

- Vârsta osoasă

Oricare ar fi metoda de evaluare a vârstei osoase, aceasta rămâne imprecisă, iar erorile sunt frecvente, existând o diferență de aproximativ 6 luni. În plus, există un decalaj între vârsta osoasă a mâinii și cea a vertebrelor.

Vârsta osoasă a vertebrelor poate fi apreciată prin testul RING, care corespunde osificării platourilor vertebrale și care ia un aspect de "frunză" văzute din față și profil, apoi un traseu mai regulat, mergând până la sudura completă în partea anterioară, ceea ce corespunde încheierii maturației osoase.

- Semne de maturitate sexuală

La băieți, debutul pubertații va fi marcat de creşterea de volum a testiculelor și de apariția părului pubian. La fete, trebuie să fim atenți la cele mai mici semne de dezvoltare a glandelor mamare și la apariția pilozității axilare și pubiene.

Sfârşitul maturării sexuale se exprimă la băieți prin apariția barbei şi la fete printr-o pilozitate pubiană orizontală. DUBOUSSET (39) a descris şi un alt semn: schimbarea de consistentă a pielii şi a țesutului celular subcutanat de la nivelul joncțiunii cervco-dorsale, prin creşterea rezistenței acestui țesut, traduce faptul că maturarea sexuală a avut loc.

Primele cicluri menstruale apar între 12 şi 13 ani de vârstă osoasă, cu 8-10 luni înainte de începutul osificării şi la 2 ani după debutul pubertății. Este vorba frecvent de un caracter familial, deoarece ciclul menstrual are aproximativ aceeaşi cronologie la mamă sau surori. După apariția menarhei, curburile mici şi medii de 20-30 de grade au puține şanse să evolueze, dar curburile mai mari de 30 de grade se pot agrava.

F. Limitele clasificării prognostice

În realitate, scolioza idiopatică este o deformare tridimensională, iar lucrările lui GRAF (50) şi DUBOUSSET (39) au demonstrat o diferență semnificativă a riscurilor evolutive între scoliozele toracice şi cele lombare.

a. Etajul toracic

Deplasarea dinapoi înainte va provoca o ştergere a cifozei, iar fenomenul de torsiune va fi limitat de rigiditatea cutiei toracice.

Într-un al doilea timp, va apare spatele scobit prin dislocarea în încărcare a vertebrelor apicale, cu accentuarea efectului rotator.

Nodul de jonctiune superior este limitat la 1-2 vertebre. Cu excepția scoliozelor infantile grave, nu există o dislocare rotatorie la acest nivel, datorită rigidității toracice în partea inferioară a curburii, nodul de joncțiune se află la nivelul mai multor vertebre şi fenomenele de dislocare vertebrală rotatorie sunt excepționale. La adult, mecanismele de dislocare pot agrava scolioza, dar nu vor apare modificări ale procesului de torsiune.

b. Etajul lombar

Evoluția la acest nivel este foarte diferită. Torsiunea scoliotică provoacă o deplasare laterală care se accentuează şi antrenează o cifoză lombară, lent evolutivă la adult. Scolioza va continua să evolueze prin degenerescență discală şi dislocare. În plus, prezența nodului de joncțiune inferior scurt va antrena forțe de forfecare care vor agrava dislocarea rotatorie.

Aşa cum a subliniat recent CHOPIN (25), prognosticul scoliozelor lombare este foarte diferit pe termen lung de prognosticul angular aparent bun de la sfârşitul pubertății.

G. Criterii specifice

LONSTEIN (95) şi CARMAN (21) nu au găsit o corelație între importanța gibozității şi riscul evolutiv al scoliozei, deşi doamna DUVAL-BEAUPERE (42) confirmă corelația statistică între importanța gibozității şi evolutivitate, în cazul curburilor toracice şi toraco-lombare.

Mai recent, PERDRIOLLE (139) şi VIDAL (139) au elaborat criterii prognostice prin măsurători fine ale rotației vertebrale în cazul curburilor toracice.

Înaintea vârstei de 5 ani, suma unghiurilor de rotație vertebrală supra şi subiacente vertebrei neutre superioară poate fi denumită rotație specifică. Această măsurătoare permite diferențierea scoliozelor infantile cu risc mare evolutiv (în care rotația specifică este mai mare de 5 grade la 2 ani, 10 grade la 4 ani și 20 de grade la 6 ani) de scoliozele mai puțin evolutive (în care rotația specifică este inferioară acestor valori).

Între 5 ani şi RISSER 1, unghiul de torsiune dat de măsurarea directă a vertebrei apicale este suficient pentru stabilirea prognosticului: dacă acest unghi este mai mare de 15 grade, evoluția este certă. Dacă este mai mic de 15 grade, unghiul final al curburii este proporțional cu unghiul de torsiune.

Între RISSER 1 și RISSER 5, unghiul lui COBB este suficient pentru a realiza un prognostic.

În concluzie, au fost analizați mai mulți factori, dar nici unul dintre aceştia izolat nu este suficient pentru stabilirea prognosticului. Unii dintre acesti factori nu mai sunt de actualitate: factorul HARRINGTON, reductibilitatea curburii, electromiografia muşchilor spinali. Alții rămân deocamdată speculativi: deficitul neurologic al muşchilor paravertebrali, tulburările vestibulare, măsurătorile antropometrice. În cele din urmă, unii factori decoperiți mai recent sunt în curs de evaluare morfologică tridimensională a scoliozei, dozarea calmodulinei şi a derivărilor hormonilor hipofizari, somatomedina şi alții.

EVOLUȚIA SCOLIOZEI DUPĂ MATURAREA OSOASĂ

A. Rahialgiile

WEINSTEIN (190) a demonstrat că frecvența rahialgiilor la scoliotici este de 80%, în comparație cu cea a populației generale. Frecvența durerilor este mai importantă în scoliozele lombare sau dorso-lombare, datorită dislocațiilor laterale de la extremitatea inferioară a curburii. Prezența dislocărilor laterale pe radiografie este asociată cvasiconstant cu prezența rahialgiei. În cazul scoliozelor lombare şi toraco-lombare, durerile pot apare şi la nivelul curburilor compensatorii. În cele mai multe din cazuri, aceste dureri survin la sfârşitul unei zile de muncă sau de activitate neobişnuită. Ele sunt frecvent calmate de repaus şi au o topografie variabilă care în general nu este corelată cu localizarea sau amplitudinea deformărilor (92).

Cauzele cele mai frecvente ale acestor dureri sunt reprezentate de distensiile ligamentare şi de leziunile de discopatie cu instalare recentă (100). Aceste dureri pot fi rar raportate la semnele de degenerescență artrozică care se pot vizualiza pe radiografie, cu excepția zonelor de dislocare laterală a deformărilor dorso-lombare sau lombare (61). Aceste semne de degenerescență artrozică pot fi minime, de tipul osteofitozei sau diminuării moderate a grosimii discului intervertebral. De asemenea, putem observa şi semne de osteoscleroză articulară şi mai rar sinostoze, care reprezintă alterări de natură artrozică şi survin de elecție în concavitatea curburii (150, 177,193).

Compresiunile medulare sunt posibile în anumite scolioze idiopatice toracice foarte accentuate. În general, ele sunt localizate în partea superioară a blocului apical, la nivelul unde se poate manifesta o dislocare cifozantă. Leziunile sunt în general

foarte progresive. Paraplegiile de natură scoliotică sunt rare, dar în acelaşi timp trebuie recunoscute, deoarece rămân multă vreme curabile. Aceste paraplegii sunt complicațiile scoliozelor dorsale majore.

B. Insuficiența cardio-respiratorie

Insuficiența cardio-respiratorie apare exclusiv în cazul scoliozelor dorsale. Reducerea capacității vitale devine severă dacă deformarea depăşeşte 90 de grade. Scoliozele toracice majore jenează circulația de întoarcere şi pot antrena apariția unui cord pulmonar cronic şi a insuficienței cardiace drepte (14,20, 37, 75, 110,145).

C.Longevitatea pacienților scoliotici

În 1968, NACHEMSON (118) a realizat un studiu asupra a 130 de pacienți scoliotici cu curburi toracice majore mai mari de 90 de grade. În acest grup, la vârsta de 50 de ani, mortalitatea era de 3 ori mai mare decât normalul şi reducerea capacității vitale era de 50%.

D. Sarcina

Sarcina nu creşte riscul de progresie al scoliozei. Acest risc de progresie nu se corelează nici cu vârsta pacientei la prima sarcină şi nici cu numărul de sarcini. Din punct de vedere obstetrical, nu există probleme specifice legate direct de prezența scoliozei, iar frecvența cezarienelor este comparabilă cu cea a populatiei generale.

STABILIREA PROGNOSTICULUI LA PRIMUL EXAMEN CLINIC

Depistarea sistematică în mediul şcolar şi evoluția condițiilor socio-economice au schimbat profilul de studiu al scoliozelor. Astăzi, descrierile lui JAMES (71) şi PONSETTI (145) nu mai sunt valabile deoarece nu mai sunt lăsate să evolueze spontan curburile pe lungi perioade de timp. Astăzi, problema prognosticului se pune înainte ca scolioza să atingă 30 de grade (67).

Am vazut că agravările cele mai redutabile apar în cazul curburilor toracice scurte, în timp ce curburile lungi au mai puține riscuri de deformare ulterioară. Dar această lege trebuie verificată, deoarece evoluția unei scolioze nu se limitează la sfârşitul pubertății, iar scoliozele lombare cu un unghi relativ mic, pot continua să evolueze şi după RISSER 5 (94). Examenul clinic este primordial şi apariția unui dezechilibru lombar, a unei antepulsii sau unui dezechilibru al umerilor, sunt semne de prognostic slab. Asocierea gibozității cu dezechilibru şi cu creşterea restantă constituie contextul de riscuri cel mai redutabil (95).

Unghiul lui COBB se situează astăzi în jurul cifrei de 30 de grade. 40% dintre scoliozele a căror unghi este inferior valorii de 20 de grade, vor evolua nefavorabil, iar pentru cele între 20 şi 29 de grade, cifra creşte la 75%. Dar unghiul lui COBB singur nu are valoare predictivă, deoarece trebuie confruntat cu deformarea între cele 3 planuri ale spațiului şi cu creşterea restantă.

Pentru a aprecia importanța deformării, trebuie măsurat unghiul de rotație vertebrală, dar şi unghiul de rotație specifică descris de PERDRIOLLE (140) şi trebuie ştiut că un unghi inferior valorii de 8 grade este garantul unui prognostic bun.

Dacă o bună reductibilitate a curburii semnalează laxitatea în cazul copiilor mici şi nu este sinonimă cu un prognostic bun deoarece ascunde o patologie tisulară, nu acelaşi lucru se întâmplă în cazul curburilor juvenile tip 1 şi 2, în cazul cărora rigiditatea apexului este un element nefavorabil. Invers, în cazul adolescenților, rigiditatea curburii este un factor de stabilitate (141, 156).

Cel mai important lucru este să evaluăm creşterea restantă, care nu poate decât să agraveze factorii de risc. Pentru a şti dacă copilul se află pe un culoar ascendent de creştere la debutul pubertății, deci în perioada cea mai fragilă, trebuie să ne interesăm asupra noțiunilor de creştere a segmentului inferior, superior, asupra modificărilor prepubertare şi trebuie să le comparăm cu morfotipul fraților şi părinților (157, 158, 176). Sigur, este dificil de evaluat viteza de creştere la un singur examen clinic, dar aceasta poate fi reconstituită prin citirea carnetului de sănătate al copilului.

Examenul clinic global este indispensabil pentru a elimina prezența unei scolioze secundare, iar examenul morfologic ne poate arăta semne care dau un caracter nefavorabil al curburii: hipotrofia globală, amiotrofia, tulburări de echilibru, laxitatea ligamentară de ansamblu, fără a uita să verificăm capacitatea intelectuală şi facultatea de adaptare la un eventual tratament.

Chiar dacă cunoaştem perfect toate riscurile evolutive ale unei curburi, este dificil să trasăm profilul evolutiv al unei scolioze în urma unui singur examen. Oricum, o evaluare globală a pacientului, un studiu cronologic al tuturor parametrilor de creştere asociat unor măsurători radiologice obiective, vor constitui ansamblul de argumente care va conduce la luarea unei decizii terapeutice. Astfel, examenul clinic şi radiologic conduce la o predicție fiabilă în 92% din cazuri. Pentru a înțelege procentul de 8% de erori sau incertitudini, trebuie să încercăm să rezolvăm misterul etiopatogeniei scoliozelor (17,22).

CONCLUZII:

Scolioza este una dintre cele mai dezabilitante patologii ale scheletului uman în ceea ce privește reducerea capacității muncii, cu diverse grade de invaliditate, și cu o importantă componentă financiară în ceea ce privește posibilitatea terapeutică de ameliorare sau tratament curativ al scoliozei.

În prezent, scolioza ca entitate patologică, este cauza de pensionare pe caz de boală datorită dezechilibrelor produse și a incapacității dezvoltate secundar. Profilaxia sau tratamentul cât mai precoce al scoliozelor idiopatice și secundare au o foarte mare importanță în abordarea acesteia, cu rezultate uimitoare atât în plan antropometric, social și familial al subiecților, în ceea ce privește capacitatea de muncă, integrare în societate și reinserție profesională, cu un bilanț economico social ce înclină spre diagnostic și tratament precoce al acesteia.

RELAȚIA DINTRE STAREA DE SĂNĂTATE ŞI CAPACITATEA DE MUNCĂ LA POPULAȚIA DIN JUDEȚUL SIBIU – EXPRESIE A CALITĂȚII VIEȚII

Carmen Daniela DOMNARIU[1]
Ioana FILIP[2]

REZUMAT:

Sănătatea şi starea de bine la locul de muncă sunt condiții esențiale ale calității vieții unui individ în societate. Ele reprezintă elemente cheie evidențiate în Strategia Europeană 2020 pentru creştere, competitivitate şi dezvoltare durabilă. O economie sănătoasă este bazată pe o populație sănătoasă.

Această lucrare constituie începutul unui studiu mai amplu asupra sănătății şi bunăstării la locul de muncă, pornind de la o analiză a stării de sănătate şi a incapacității de muncă a populației active şi ocupate din județul Sibiu şi urmăreşte să integreze rezultatele în relația dintre muncă, sănătate şi bunăstare. Munca are rol central asupra stării de sănătate datorită unor factori specifici de risc la locul de muncă, cum ar fi accidente şi boli profesionale, care pot avea consecințe asupra sănătății imediate sau pe termen lung. Am analizat astfel cauzele principale de morbiditate ale incapacitătii de muncă din județul Sibiu în perioada 2011- 2012, impactul asupra statutului indivizilor ca persoane încadrate în muncă, a statusului economic şi social. Rezultatele obținute au fost discutate şi interpretate în contextul morbidității generale înregistrate în județul Sibiu pentru a evidenţia evoluţiile concordante ale indicatorilor acestora.

CUVINTE CHEIE: sănătate și bunăstare, calitatea vieții, munca, incapacitatea de muncă, populația activă, morbiditate, mortalitate, județul Sibiu.

INTRODUCERE

Starea de sănătate este strâns legată de muncă şi bunăstare şi are un impact direct asupra calității vieții unui individ. Relația dintre muncă, sănătate şi bunăstare este subliniată în raportul privind rezultatele anchetei Eurofound (EWCS). Sănătatea şi bunăstarea sunt dimensiuni cheie ale dezbaterii politice privitoare la modul de îmbunătățire a vieții persoanelor în societate şi stimulează progresul acesteia. Ele sunt două dimensiuni interdependente care au elemente comune sau se suprapun, dimensiuni ilustrate în Figura 1.

Sănătatea şi bunăstarea la locul de muncă sunt elemente cheie ale Strategiei Globale Europa 2020, privind creşterea economică, competitivitatea şi dezvoltarea durabilă. O economie sănătoasă depinde de o populație sănătoasă. Fără acest lucru,

---

1 Prof. univ. Dr., Universitatea "Lucian Blaga"din Sibiu, Centrul Regional de Sănătate Publică Sibiu- Institutul Național de Sănătate Publică, România

2 Centrul Regional de Sănătate Publică Sibiu- Institutul Național de Sănătate Publică, România

angajatorii pierd din productivitatea muncii, iar cetățenii pierd din calitatea vieții și chiar din longevitate.

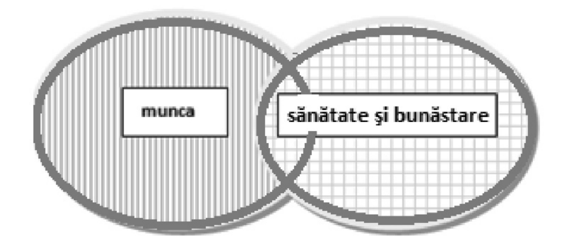


Figura 1. Interrelaționarea celor două dimensiuni: sănătate și bunăstare/muncă. (Sursa: www.acas.org.uk)

Ținând cont de îmbătrânirea demografică a populației europene, tratatele europene privind legislația și măsurile politice recunosc importanța păstrării sănătății și siguranței lucrătorilor, precum și menținerea bunăstării lor (exemplu: în conformitate cu Directiva 89/391/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor, locul de muncă ar trebui adaptat pentru a se potrivi persoanelor fizice și nu invers).

CONCEPTE ŞI MĂSURI ALE BUNĂSTĂRII

Conceptul de "bunăstare pentru toți" este fundamental pentru definirea coeziunii sociale promovate de Consiliul Europei (2008). El a fost introdus pentru prima oară de către Consiliul Europei. Coeziunea socială este definită ca fiind "capacitatea unei societăți de a asigura bunăstare pentru toți membrii săi, minimizând disparitățile, și de a accentua importanța actorilor sociali ca responsabilitate comună în realizarea ei»[3]. Subliniem faptul că scopul final al unei societăți moderne este ca bunăstarea să fie împărtășită de toți membrii societății nu doar la nivel individual.[4]

Bunăstarea, fericirea, satisfacția față de viață și emoțiile pozitive sunt uneori sinonime, deși astfel de construcții sunt, teoretic, separabile și arată modele diferite. Numeroase organizații ca OMS, Comisia Franceză Privind Măsurarea Performanței Economice și a Progresului Social" s.a.m.d. (Stiglitz și alții, 2009) încearcă să definească şi să măsoare prin indicatori specifici sănătatea şi bunăstarea la locul de muncă.

Datorită anchetei europene a Eurofound, care măsoară calitatea vieții (EWCS), s-au dat răspunsuri şi s-au făcut comparații trans-naționale privitoare la aspectele bunăstării, precum: domeniile ocupării forței de muncă, resurse economice, viața de familie, viața comunității, sănătatea etc.[5]

---

3 European Commission (2008), 'Measuring the quality of employment in the EU', in Employment in Europe 2008, Publications Office of the European Union, Luxembourg

4 A new strategy for Social Cohesion, European Committee for Social Cohesion (CDCS), Revised strategy for Social Cohesion, approved by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 31 March 2004, at http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/RevisedStrategy_en.pdf

5 Eurofound (2012), Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey, Dublin.

Sănătatea în sine este un factor determinant puternic al ansamblului stării de bine, poate unul dintre cele mai importante. Așa cum se arată în Figura 2, bunăstarea psihologică a persoanelor este puternic corelată cu modul în care acestea evaluează starea lor de sănătate. Se arată că o diferență de 40 de procente între cei care au o stare de sănătate foarte bună și foarte rea, este semnificativă. Pentru a ajunge la un rezultat, studiul a răspuns la două întrebări: prima s-a bazat pe o auto-evaluare a stării generale de sănătate, iar a doua pe menționarea problemelor specifice de sănătate. Studiul a pus accent pe persoanele care menționează mai mult de două probleme de sănătate.

Principalele constatări ale anchetei europene arată: o stare de sănătate proastă la 2,5% din lucrătorii europeni, un procent de 47% indivizi care raportează mai mult de 2 probleme de sănătate (cu legătură puternică între dimensiunile fizice și mentale) și un procent de 60% din lucrători care declară o stare de sănătate foarte bună sau bună și sunt încrezători în capacitatea lor de muncă. Aproximativ 40% din lucrătorii din Europa au absentat de la locul de muncă din motive de sănătate, în timp ce 41% dintre bărbați și 45% dintre femei au lucrat în timp ce erau bolnavi cel puțin o zi. S-a folosit indicele mental al stării de bine (OMS-5), care este o măsură emoțională și psihologică a bunăstării și s-a arătat că 23% din lucrători raportează niveluri scăzute ale stării de bine și au o susceptibilitate de 6% pentru depresie.[6]

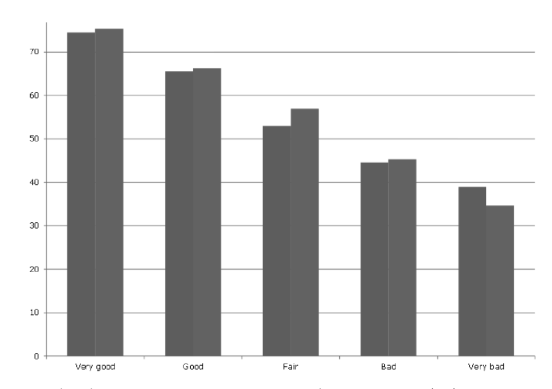


Figura 2. Media bunăstării prin starea de sănătate (%). Sursa: EWCS 2010

Date obţinute în România şi publicate de Institutul Naţional de Statistică (INSSE), în urma unei anchete asemănătoare, evidenţiază o diferenţă mai mare de 40% între starea de sănătate foarte bună şi rea, efectuată prin autoevaluarea stării de sănătate. Am analizat rezultatele autoevaluării stării de sănătate din două perspective: a statutului ocupaţional şi a grupei de vârstă. Astfel, opiniile privind starea de sănătate foarte bună şi bună sunt preponderente la patroni, salariaţi şi lucrători pe cont propriu, iar cele satisfăcătoare şi rea preponderente la pensionari.

6 Eurofound (2012), Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey, Dublin.

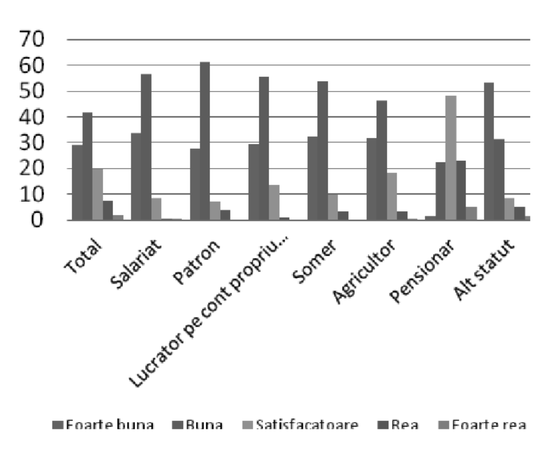


Figura 3. Structura persoanelor de 15 ani şi peste după opinia privind starea de sănătate, pe statute ocupaţionale (%).

În Figura 4, este ilustrată autoevaluarea stării de sănătate pe grupe de vârstă. La peste 70% din cazuri la grupa de vârstă 15-24 de ani aprecierea stării de sănătate a fost de "foarte bună", "bună" la aproximativ 60% din cazuri la grupa de vârstă 35-49 de ani şi de aproximativ 50% la cei între 25 şi 34 de ani.

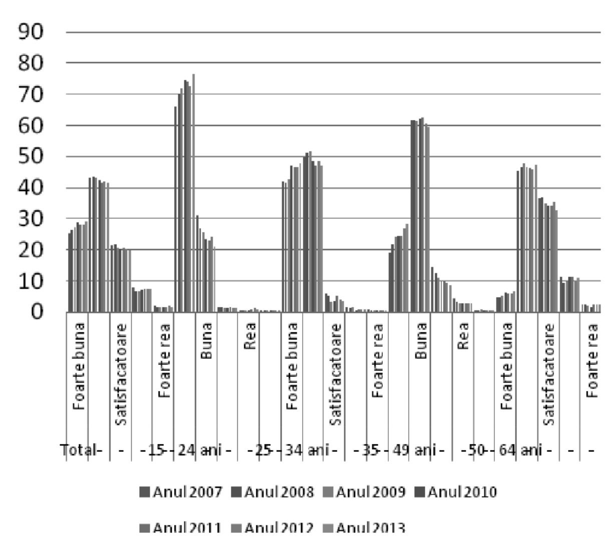


Figura 4. Structura persoanelor de 15 ani şi peste după opinia privind starea de sănătate, pe grupe de vârstă, (%).

În funcţie de grupa de vârstă, statutul ocupaţional, sex sau caracterul muncii indivizii reclamă diverse afecţiuni sau probleme de sănătate, probleme care nu sunt apoi interpretate ca fiind o stare rea sau foarte rea de sănătate. În acelaşi registru, studiul European a evidenţiat 13 categorii de probleme de sănătate, majoritatea respondenţilor reclamând cel puţin două probleme de sănătate, cu predominenţa a 6-7 probleme de sănătate.

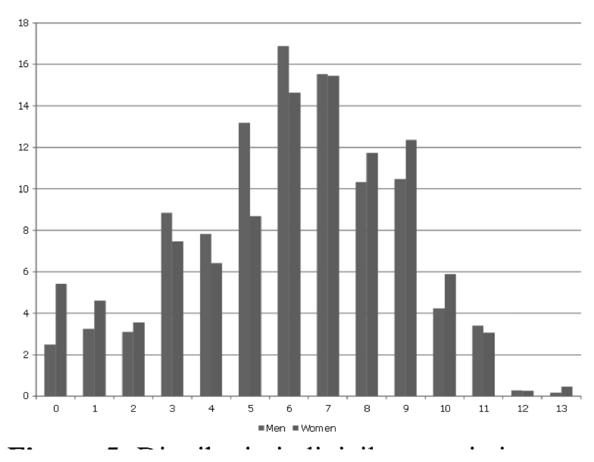


Figura 5. Distribuția indivizilor angajați cu o autoevaluare a stării de sănătate proastă și foarte proastă, în funcție de numărul problemelor de sănătate enumerate (%).
Sursa: EWCS 2010

În același context, al problemelor de sănătate sau invaliditate, din datele INSSE se evidențiază că peste 30% din indivizii care acuză astfel de probleme sunt persoane aparținând grupei de vârstă 50-64 de ani. Dintre aceștia, peste 50% sunt pensionari și peste 10% sunt agricultori.

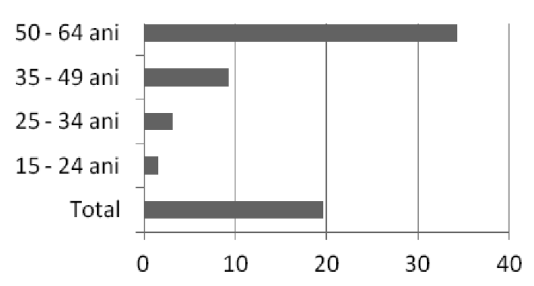


Figura 6. Ponderea persoanelor de 15 ani și peste care suferă de o boală cronică sau invaliditate, pe grupe de vârstă, în total persoane de 15 ani și peste, din fiecare categorie.

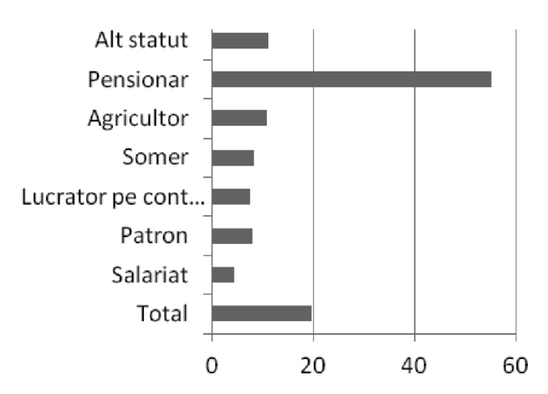


Figura 7. Ponderea persoanelor de 15 ani și peste, care suferă de o boală cronică sau invaliditate, pe statute ocupaționale, în total persoane de 15 ani și peste, din fiecare categorie.

Managementul stării de sănătate şi influenţa asupra muncii, modul în care investiţiile în sănătate şi bunăstare sunt prioritare, sunt direct proporţionale cu managementul stării de boală. Astfel, în cazul persoanelor care suferă de o boală cronică sau invaliditate, managementul bolii se face în principal prin accesarea serviciilor de sănătate şi în principal prin consultul la un medic specialist. Analiza cazurilor în care indivizii nu au putut să consulte un medic specialist, după motivul invocat, indiferent de grupa de vârstă sau statut ocupaţional a arătat că peste 60% din indivizi "nu îşi pot permite" să consulte un medic specialist.

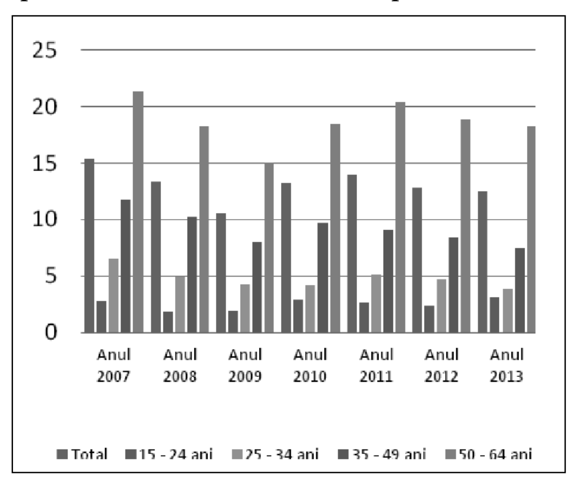


Figura 8. Structura persoanelor de 15 ani şi peste, care nu au putut să consulte un medic specialist, pe grupe de vârstă, în total persoane de 15 ani şi peste, din fiecare categorie.

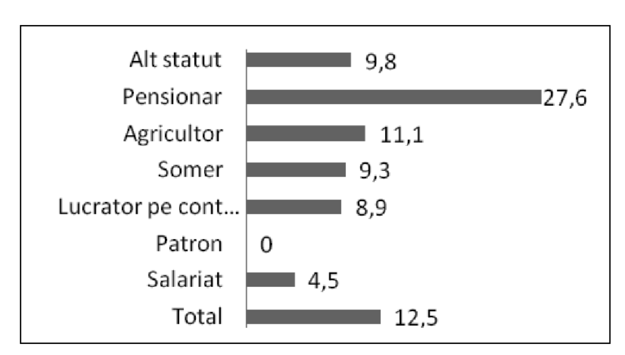


Figura 9.Ponderea persoanelor de 15 ani şi peste, care nu au putut să consulte un medic specialist, pe statute ocupationale, în total persoane de 15 ani şi peste, din fiecare categorie

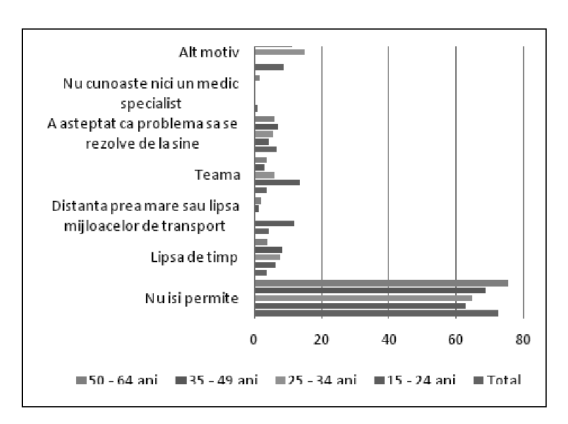


Figura 10. Structura persoanelor de 15 ani si peste, care nu au putut să consulte un medic specialist, după motivul invocat, pe grupe de vârstă.

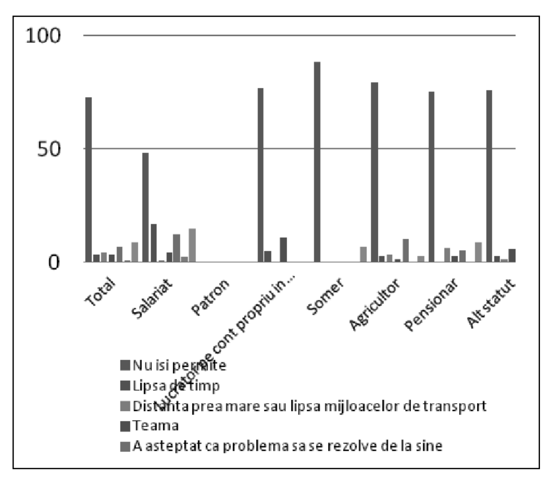


Figura 11. Structura persoanelor de 15 ani şi peste, care nu au putut să consulte un medic specialist, după motivul invocat, pe statute ocupaţionale.

STRUCTURA INVALIDITĂȚII LA POPULAȚIA JUDEȚULUI SIBIU

În anul 2012, numărul de locuitori ai județului Sibiu, conform rezultatelor obținute cu prilejul ultimului recensământ, a fost de 426181 locuitori. În anul 2012, ponderea populației tinere a fost de 15,90%, superioară față de cea a populației vârstnice (12,91%). Efectivul populației active (15-64 ani) este 302919 locuitori, în scădere față de anul precedent, 2011, ponderea acesteia fiind de 71,19%. Dintre aceștia, salariați au fost 123541. Semnificativ pentru lucrarea noastră este numărul pensionarilor, mai ales al celor de invaliditate. Deși numărul acestora este cuprins în statistica persoanelor active, ei sunt de fapt „persoane inactive" pe piața muncii, crescând astfel povara economică și bugetară. Numărul pensionarilor înregistrați în anul 2011 a fost 102786, iar în anul 2012 a fost 100616. Dintre aceștia, 20% au fost reprezentați de pensionarii de invaliditate.[7]

7 Raport privind activitatea desfășurată de Casa Județeană de Pensii Sibiu în anul 2012.

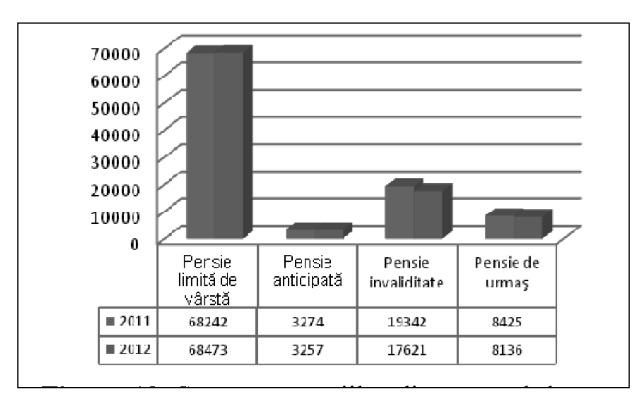


Figura 12. Structura pensiilor din sectorul de stat, evoluție 2011-2012, la nivelul județului Sibiu.

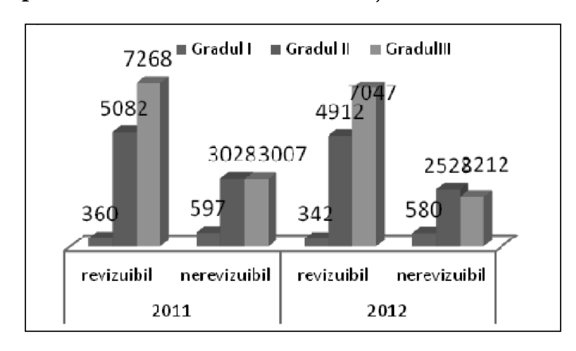


Figura 13. Structura pensiilor de invaliditate, evoluția acestora pe perioada 2011-2012, la nivelul județului Sibiu.

Analiza cauzelor de invaliditate pe grupe de boală respectă modelul de morbiditate şi mortalitate a judeţului Sibiu. Astfel, primele trei ranguri au fost reprezentate de: afecţiunile cardiovasculare, afecţiunile tumorale şi afecţiunile neurologice.

O altă repercusiune asupra economicului o reprezintă îmbolnăvirile curente acute sau cronice ale indivizilor de vârstă activă. Aceasta se reflectă prin incapacitatea temporară de muncă, prin numărul de zile de concediu medical acordate (tabelul nr.1).

Tabelul 1. Structura zilelor de concediu medical acordate în 2012 în județil Sibiu pe principalele cauze de boli.

Cauza incapacităţii temporare de muncă pe clase de boli	Nr. zile concediu medical acordate	Structura la % din total
Total	87501	100
Tumori	9684	11.07
Bolile ap. circulator	7761	8.87
Bolile ap. respirator	12040	13.76
Bolile ap. digestiv	7876	9
Bolile sist.osteo-artic.,muşchilor şi ţes.conjunctiv	15762	18.01
Leziuni traumatice şi otrăviri	13360	15.27

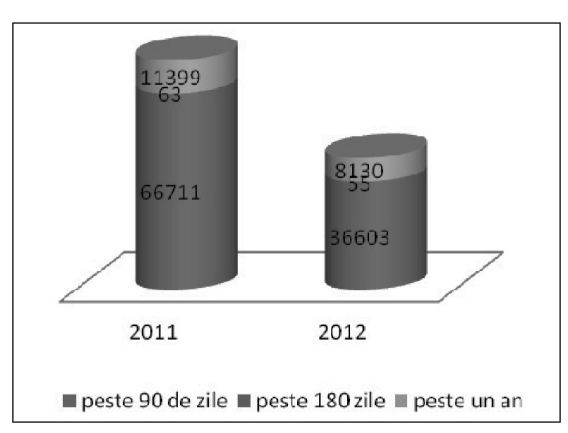


Figura 14. Structura numărului de zile de concediu medical ce depășesc 90 de zile.

CONCLUZII

Sănătatea și importanța ei asupra muncii este o preocupare constantă a studiilor și cercetărilor în Europa atât în rândul politicienilor, angajatorilor, organizațiilor profesionale cât și a indivizilor.

Investigațiile au la bază un set de indicatori psihosociali care să identifice factorii de risc în societatea contemporană, cât şi în viitor, care să ducă la creșterea calității vieții.

Indicatorii specifici de sănătate și investigațiile medicale trebuie să identifice posibilii determinanți între caracteristicile individuale (vârstă, sex), dezvoltare personală (educație, instruire), caracteristicile locului de muncă, care reprezintă factori de risc pentru accident, boală sau invaliditate.

Sănătatea este o necesitate de bază pentru un standard decent de viață. În acest sens trebuie lărgite studiile și colaborările cu toate instituțiile care sunt preocupate de calitatea vieții, sănătatea sau bunăstarea indivizilor.

Majoritatea românilor și europenilor consideră că bunăstarea este în principal determinată de locul de muncă, deci de dimensiunea financiară. Considerăm că este necesară dezvoltarea și extinderea studiilor ce privesc semnificația stării de sănătate și influența pe care aceasta o joacă asupra capacității de muncă și deci, a muncii ca atare.

Elaborarea unor materiale informative atât pentru angajatori cât și pentru angajați, de promovare a sănătății și bunăstării este o nevoie resimțită.

BIBLIOGRAFIA

1. CNPP, Raport privind activitatea desfăşurată de Casa Județeană de Pensii Sibiu în anul 2012.
2. Eurofound (2012), Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey, Dublin.
3. Eurofound (2012c), Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Impacts of the crisis , Publications Office of the European Union, Luxembourg
4. European Commission (2008), 'Measuring the quality of employment in the EU', in Employment in Europe 2008 Publications Office of the European Union, Luxembourg.
5. Institutul Național de Statistică, Baze de date TEMPO
6. Pop, Cosmina-Elena. Ingredients of a good life and of a decent standard of life, in Romania and Europe. Calitatea vieţii, Nr.3-4, 2008

IMBUNATATIREA CALITATII MUNCII PRIN MIJLOACE DE REABILITARE GENERALA ŞI ORALA

Norina FORNA[1]

REZUMAT

Reabilitarea generală şi orală se impune ori de câte ori s-au constatat simptome sau stare de boală care pot influenţa capacitatea de muncă şi pot deprecia calitatea vieţii. Orice dezechilibru constatat poate fi evaluat, reevaluat stabilindu-se parametrii şi scoruri ce pun în evidenţă starea de „invaliditate" creată de aceste dezechilibre. Pe baza softului Prodent şi a programelor computerizate de specialitate am realizat un studiu statistic legat de evaluarea şi posibilităţile de echilibrare şi reechilibrare a cazurilor în vederea îmbunătăţirii integrării sociale a pacientului. Posibilităţile actuale le-am evaluat în raport de tehnicile de reabilitare, patologia generală şi orală, precum şi maniera de a putea fi realizată o încadrare şi reîncadrare a celor ce au posibilitatea de a beneficia de ele.

Cuvinte cheie:reabilitare orală, programe computerizate.

Examenul clinic de decelare a semnelor şi simptomelor declanşate de edentaţie este deosebit de important, ancorând practicianul în arealul de formule computerizate ce oferă o imagine clară a stării prezente a edentaţiei. Avem nevoie de transpunerea detaliilor clinice în vederea analizei schemelor de tratament, ce pot fi realizate prin intermediul unor softuri performante, individualizate, reprezentative atât pentru partea clinică cât şi tehnologică, teritoriul inteligenţei artificiale oferind substratul necesar materializării practice. Introducerea datelor complete în programul computerizat ce vizează atât aspectele de stare generală, esenţiale în direcţionarea manierei terapeutice, cât şi datele cunoscute ale anamnezei ce aduc pacientul în planul cunoaşterii concrete a variabilelor ce stau la baza elaborării diagnosticului şi planului de tratament, aceasta fiind prima etapă a fişei clinice computerizate.(Fig. 1.1)

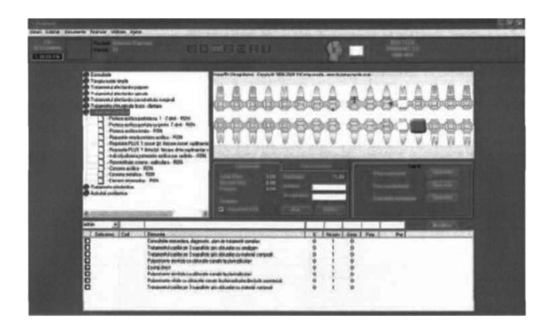


Fig. 1.1. Completarea datelor de examen clinic în fişa computerizată

1 Prof.Univ.Dr., Decan Facultatea de Medicină Dentară, UMF „Gr.T.Popa", Iaşi

Datele culese în urma examenului clinic extraoral şi intraoral vor fi introduse ulterior în baza de date, contribuind la elaborarea diagnosticului şi a planului de tratament.

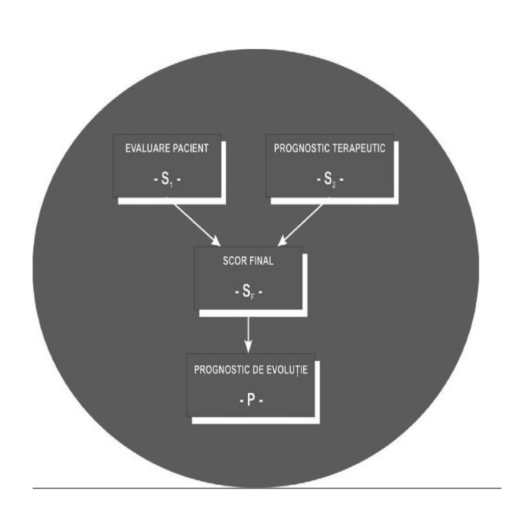
SCOP

Scopul acestui studiu este de a releva oportunitatea utilizării sistemelor computerizate în decizia de asistare a elaborării conduitei terapeutice optime în raport cu particularitatea fiecărui caz clinic luat în considerare și elaborarea unei scale de dishomeostazie, ca element de predictibilitate a evoluției soluției terapeutice alese în acord cu particularitatea pacientului.

MATERIAL şi METODĂ

S-au luat în studiu un număr de 305 pacienți care prezentau edentație parțială în diferite grade de compensare sau decompensare, cu instalarea manifestă a dishomeostaziei, netratați sau tratați incorect sau incomplet, pentru care s-a stabilit scorul inițial, scorul final şi scorul de prognostic. Tuturor pacienților din lotul de studiu li s-au refăcut rapoartele mandibulo-craniene într-o manieră corectă, creeându-se premisele unei reabilitări ale dishomeostaziei instalate. Nu putem vorbi de un echilibru satisfăcator fără să aducem în discuție elementele legate de reabilitarea stării generale condiție esențială de includere în lotul de studiu.

S-a folosit ca soft de evaluare clinică aplicația ProDent, alături de Softul K-Scoring de calcul al parametrilor sociali, de patologie generală, loco-regională și locală, indicând în final prognosticul de evoluție pe varianta terapeutică aleasă. Pornind de la datele obținute am realizat o evaluare statistică a soluțiilor terapeutice alese în raport de cele care s-ar fii constituit de elecție și am realizat o sinteză pertinentă a acestora.



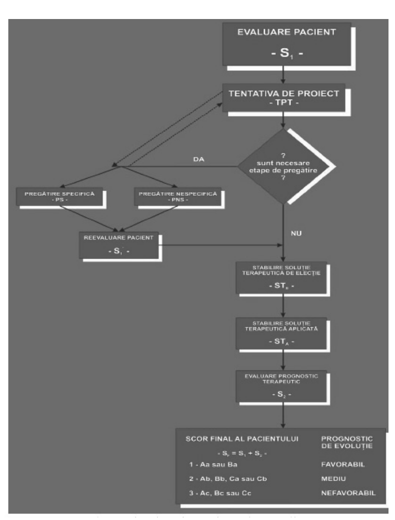


Fig. 1.2 Principiul de abordare al unui caz clinic și algortimul de evaluare al cazului

Principiul de evaluare al pacientului are ca punct de plecare sintetizarea variabilelor ce individualizează un caz clinic anume, asociată ulterior cu o soluție terapeutică de elecție şi cu varianta de tratament aplicată. Prin urmare va exista o evaluare inițială a pacientului, și una finală ce se realizează după parcurgerea pregătirilor pacientului. Următoarea etapă este aceea de a încadra în scor soluția terapeutică aleasă, și mai apoi coroborarea acestor doi parametrii într-unul final, numit scor de prognostic de evoluție (Fig. 1.2).

S-au evaluat următorii parametrii pentru obținerea S1-evaluarea inițială:

1.*Socio-economici* – vârstă, mediul de proveniență, accesul la servicii medicale, nivelul de scolarizare, statutul profesional, nivelul venitului

2.*Psiho-comportamentali* – anxietatea în raport cu medicul dentist, frecvența controalelor, frecvența periajului dentar, utlizarea mijloacelor suplimentare de igienă orală, fumatul, relația edentație-estetică, relația edentație-status psihic

3.*Clinico-biologici* – indici de stare generală, indice suport odontal, indice suport parodontal, indice suport mucos, indice suport osos, indice ocluzie, indice relații mandibulo-craniene

S-au analizat variantele terapeutice posibile pentru obținerea S2-prognosticul terapeutic.

Soluția finală terapeutică a fost cuprinsă într-una din următoarele posibilități-protezare acrilică, protezare elastică, protezare scheletată cu croșete, protezare hibridă cu sisteme rigide, protezare hibridă cu sisteme semirigide, protezare hibridă cu sisteme articulate, și reabilitare implanto-protetică mobilă.

Scorul final, Sf, al pacientului rezultă din combinarea S1 cu S2, stabilind prognosticul de evoluție, încadrându-ne pe un scor favorabil, mediu sau dimpotrivă nefavorabil.

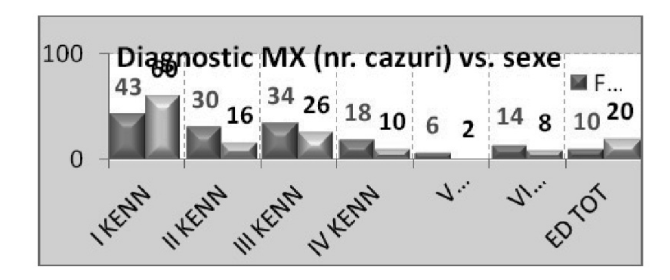


Fig.1.3.Distribuția lotului pe clase de edentație maxilară versus sexe

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Din punct de vedere statistic al criteriului socio-economic ce urmărește prevalența pe vârste, sex, mediu de proveniență, coroborate cu diagnosticul oral, lotul de pacienți luat în studiu se caracterizează prin următoarele elemente ce particularizează rezultatele obținute: pentru populația masculină, diagnosticul de edentație Clasa I Kennedy Maxilară se întâlneşte într-un procent de 41,7 %, urmat de procentajul

feminin de 26,7 %, date semnificative statistic, ceea ce stabilesc prevalența edentației de acest tip pentru sexul masculin. (Fig.1.3).

Pentru situația clinică la mandibulă procentele sunt echilibrate atât pentru lotul feminin cât și pentru cel masculin, prevalența edentației fiind tot pentru edentația de clasă I Kennedy.(Fig.1.4).

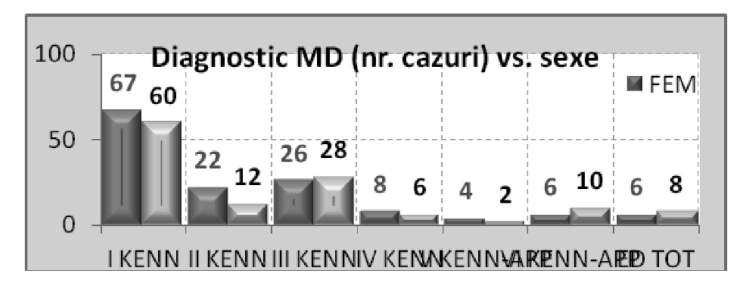


Fig.1.4.Distribuția lotului pe clase de edentație mandibulară versus sexe

Soluția finală de tratament, fie ea provizorie sau definitivă, reprezintă scorul terapeutic, în funcție de care se stabilește prognosticul pe termen lung coroborat cu scorul de evaluare inițială.

Din punct de vedere al solutiilor terapeutice putem evalua lotul de studiu în funcție de tipul protezărilor-sociale sau moderne-provizorii sau definitve. Astfel pentru maxilar un procent de 38 % din cazuri au beneficiat de soluția de tratament provizorie, și 32,7 % (Fig.1.5.) de soluția de tratament provizorie mandibulară, ceea ce se traduce prin necesitatea restabilirii imperioase a rapoartelor mandibulo-craniene normale.

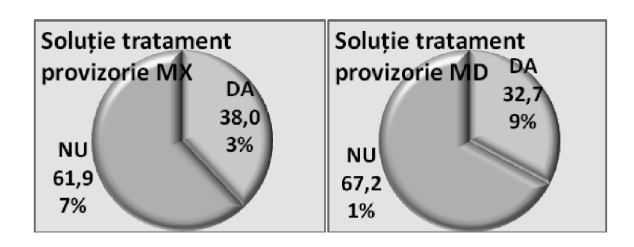


Fig.1.5. Distribuția lotului funcție de rata alegerii soluției provizorii de tratament

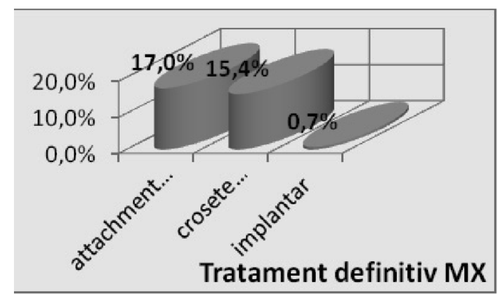
Pentru situația de la mandibulă privind aplicarea soluției provizorii, constatăm o creștere ușoară a procentului de protezări pe lotul feminin, 34,8 % față de 30,6 % pentru lotul masculin, diferențele nefiind însă majore.

Analiza cea mai pertinentă este cea legată de alegerea soluției definitive de tratament în acord cu evaluarea inițială, rezultând un scor inițial pentru fiecare caz în parte, care mai departe coroborat cu scorul terapeutic dă naștere scorului de prognostic de evoluție, ce este principalul element de predictibilitate pentru scala de homeostazie a organismului.

Analizând paleta largă de posibilități terapeutice, am realizat corelații între soluțiile oferite de protezarea scheletată și varianta implanto-protetică, pe de o parte,

și pe de altă parte, corelații între variantele mixte moderne, protezările flexibile și protezările sociale.

Pentru prima situație, luând în calcul protezările scheletate cu croșete turnate și cele cu attachmenturi, alături de soluția implantară, am remarcat frecvența crescută a celor utilizând attachmenturi, 17,0 %,urmată îndeaproape de soluția cu croșete turnate, 15,4 %, (Fig.1.6), procentul mai mare fiind întâlnit la protezările cu attachmenturi realizate la lotul masculin, 19,4 %.



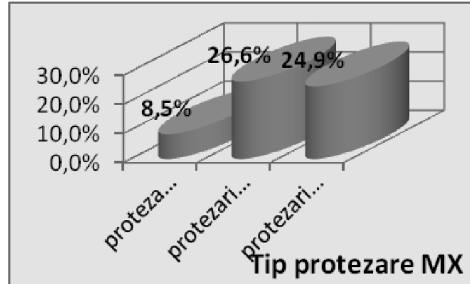


Fig.1.6.Distribuția lotului pe soluții terapeutice scheletate, flexibile, mixte și sociale

În ceea ce priveste reprezentarea la nivelul mandibular, aceleași criterii luate în discuție dau ca rezultate un procent de 19,4 % protezări utilizând attachmenturi pentru lotul masculin, și 27,8 % pentru protezări mixte moderne, acestea fiind cele mai mari valori obținute în loturile analizate, datele fiind sensibil egale.

Diferențele majore sunt reprezentate de soluția implantară, alături de protezarea flexibilă, care se întâlnesc în proporții mult mai mici decât restul soluțiilor(Fig.1.7)

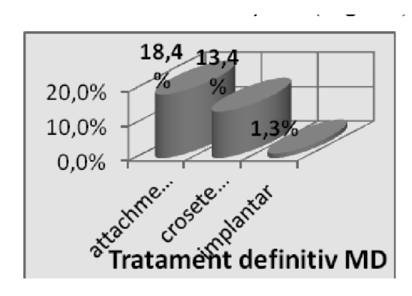


Fig.1.8.Distribuția lotului vizând alegerea soluției terapeutice scheletate și implantare

Analizând reperele finale constatăm că protezarea mixtă atât maxilară cât și mandibulară, fie ea modernă sau clasică, reprezintă preponderența pe lotul studiat. Aspectele pozitive legate de acest fapt surprind elementele de nuanță în reabilitarea homeostazică. Protezările mixte, prin însăși modul lor de concepere, realizează reabilitarea atât a suportului muco-osos prin proteza mobilă, dar și a suportului dento-parodontal prin protezările fixe asociate, ceea ce indubitabil realizează redresarea rapoartelor mandibulo-craniene, condiție esențială în redresarea homeostaziei.

Pentru exemplificare, am selectat un caz reprezentativ pentru evidențierea obiectivelor propuse după cum urmează- **Pacient II. G.M.** în vârstă de 71 ani,

domiciliată în Iași, se prezintă în „Baza Clinică de Învățământ Medical Stomatologic” din motive de tulburări funcționale (masticatorii, fizionomice, fonetice și de deglutiție).

Situația clinică inițială:



Fig.2.1.Norma de față și norma de profil



Fig.2.2.Rapoarte ocluzale din zona anterioară și laterală (stânga/dreapta)

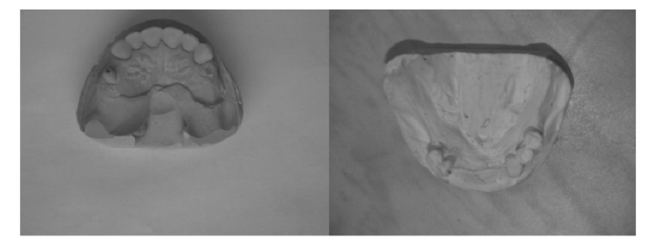


Fig.2.3. Examene paraclinice – Modele de studiu



Fig.2.4. Examene paraclinice – Ortopantomografie

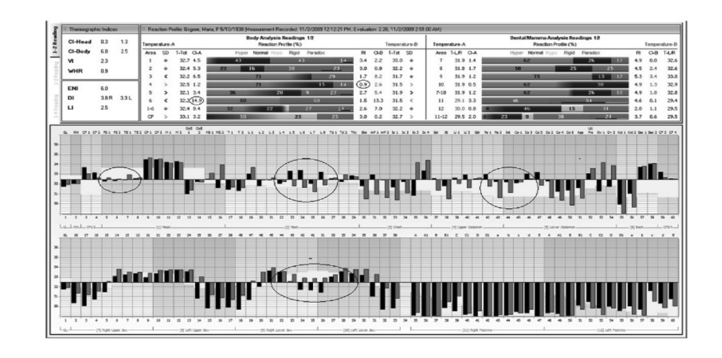


Fig.2.5.Examene paraclinice - Termografie

La examenul termografic s-au decelat următoarele: modificări calorice ce sugerează o tulburare a funcției de conducere cardiace, la nivelul sânului reacție hiperreglatorie-risc crescut de dezvoltare a unei neoplazii, termograma blocată la nivel limfatic-afecțiuni la nivelul cavității orale și a amigdalelor palatine.

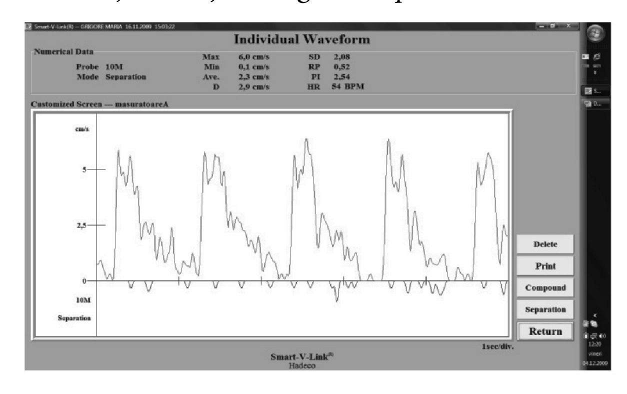
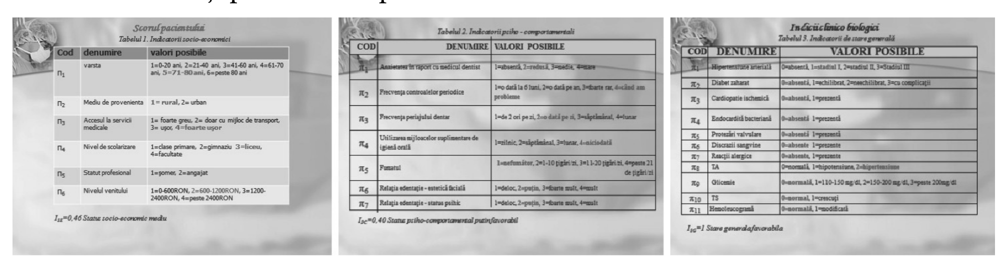


Fig.2.6.Examene paraclinice – Pletismografia și examen Doppler

Valorile parametrilor inregistrati prin intemediul fluxometrului ultrasonic Doppler indică faptul că vascularizația este constantă pe ambele părți, atât la nivelul arterei faciale drepte, cât și la nivelul arterei faciale stângi.

Exemplificăm în continuare modalitatea de construcție a scorului final, urmărind toate etapele de realizare, conform algoritmului, și în urma preluării datelor din examenul clinic și paraclinic al pacientului.



Scorul pacientului

Tabelul 1. Indicatorii socio-economici

Cod	denumire	valori posibile
π_1	varsta	1=0-20 ani, 2=21-40 ani, 3=41-60 ani, 4=61-70 ani, 5=71-80 ani, 6=peste 80 ani
π_2	Mediu de provenienta	1= rural, 2= urban
π_3	Accesul la servicii medicale	1= foarte greu, 2= doar cu mijloc de transport, 3= ușor, 4=foarte ușor
π_4	Nivel de scolarizare	1=clase primare, 2=gimnaziu 3=liceu, 4=facultate
π_5	Statut profesional	1=șomer, 2=angajat
π_6	Nivelul venitului	1=0-600RON, 2=600-1200RON, 3=1200-2400RON, 4=peste 2400RON

I_{SE}=0,46 Status socio-economic mediu

Tabelul 2. Indicatorii psiho - comportamentali

COD	DENUMIRE	VALORI POSIBILE
π_1	Anxietatea în raport cu medicul dentist	1=absentă, 2=redusă, 3=medie, 4=mare
π_2	Frecvența controalelor periodice	1=o dată la 6 luni, 2=o dată pe an, 3=foarte rar, 4=când am probleme
π_3	Frecvența periajului dentar	1=de 2 ori pe zi, 2=o dată pe zi, 3=săptămânal, 4=lunar
π_4	Utilizarea mijloacelor suplimentare de igienă orală	1=zilnic, 2=săptămânal, 3=lunar, 4=niciodată
π_5	Fumatul	1=nefumător, 2=1-10 țigări/zi, 3=11-20 țigări/zi, 4=peste 21 de țigări/zi
π_6	Relația edentație - estetică facială	1=deloc, 2=puțin, 3=foarte mult, 4=mult
π_7	Relația edentație - status psihic	1=deloc, 2=puțin, 3=foarte mult, 4=mult

I_{PC}=0,40 Status psiho-comportamental puțin favorabil

Indicii clinico biologici

Tabelul 3. Indicatorii de stare generală

COD	DENUMIRE	VALORI POSIBILE
π_1	Hipertensiune arterială	0=absentă, 1=stadiul I, 2=stadiul II, 3=Stadiul III
π_2	Diabet zaharat	0=absentă, 1=echilibrat, 2=neechilibrat, 3=cu complicații
π_3	Cardiopatie ischemică	0=absentă, 1=prezentă
π_4	Endocardită bacteriană	0=absentă 1=prezentă
π_5	Protezări valvulare	0=absentă 1=prezentă
π_6	Discrazii sangvine	0=absente 1=prezente
π_7	Reacții alergice	0=absente, 1=prezente
π_8	TA	0=normală, 1=hipotensiune, 2=hipertensiune
π_9	Glicemie	0=normală, 1=110-150 mg/dl, 2=150-200 mg/dl, 3=peste 200mg/dl
π_{10}	TS	0=normal, 1=crescuți
π_{11}	Hemoleucogramă	0=normală, 1=modificată

I_{SG}=1 Stare generala favorabila

S.1.Indic. socio-economici S.2.Indic. psiho-comportamentali S.3.Indicatorii de stare generală

S.4.Indic. de suport odontal S.5.Indic. de suport parodontal S.6.Indic. de suport mucos

S.7.Indic. de suport osos S.8.Indic. de rapoarte ocluzale S.9.Indic ai rel. Md.-craniene



S.10.Eval. inițială a pacientului S.11.Evaluarea terapeutică și a prognosticului de evoluție

Pentru evaluarea cazului s-a calculat scorul terapeutic, obținându-se în cazul de față un scor de evaluare al pacientului de 0,54, adică o situație clinică medie, cu o soluție terapeutică intermediară (S2 = 0,66), ceea ce va genera un rezultat final cu prognostic terapeutic mediu.

Obiectivul curativ a urmărit pe plan morfologic realizarea atât la nivelul maxilarului cât şi a mandibulei de restaurări protetice hibride, în vederea reechilibrării ocluzale şi repoziţionării mandibulo-craniene şi refacerii integrităţii arcadei dento-alveolare şi reconstituirii ariilor ocluzale. Funcţional s-a urmărit refacerea funcţiilor sistemului stomatognat: masticatorie, fonetică, fizionomică, de deglutiţie.

ETAPELE TRATAMENTULUI

Pregătirea locală proprotetică şi protetică propriu-zisă:

– Amprenta preliminară cu alginat a câmpului protetic maxilar şi mandibular;
– Adaptarea şi verificarea portamprentei individuale mandibulară, înregistrarea amprentei funcționale periferice şi centrale mandibulară;
– Adaptarea şi individualizarea machetelor de ocluzie, înregistrarea relațiilor fundamentale mandibulo-craniene;
– Verificarea şi adaptarea machetei mandibulare în ceară cu dinți;
– Adaptarea imediată a protezei mobile mandibulare.

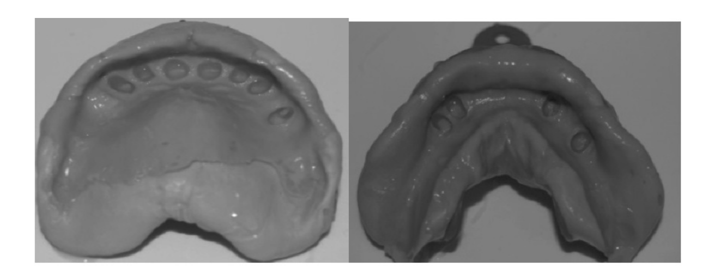


Fig.2.7 Amprentarea substructurilor organice

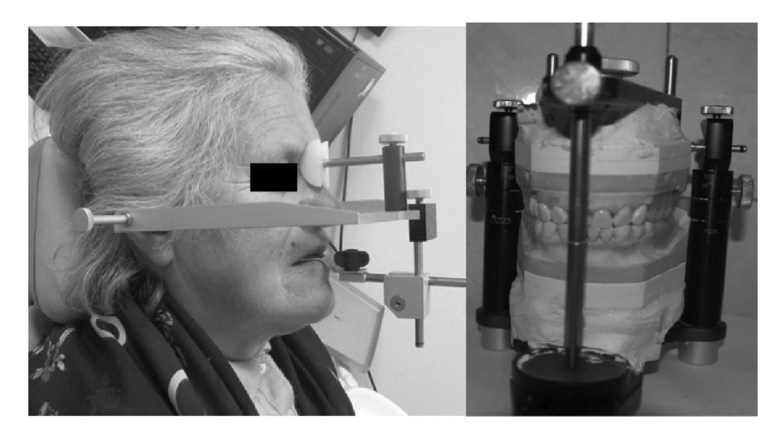


Fig.2.8 **Înregistrarea planului de ocluzie cu arcul facial și realizarea wax-up-ului**



Fig.2.9 **Aspecte clinice finale ale protezărilor**

CONCLUZII

S-a urmărit elaborarea și realizarea a unui plan de tratament individualizat pentru fiecare caz în parte dorind să se realizeze o reabilitare orală prin intermediul protezei, fie ea provizorie sau definitivă, modernă sau convențională, pe întregul lot de pacienți.

În alegerea soluției terapeutice primează selectarea tipului de protezare și influența pe care o are aceasta asupra procesului de resorbție a crestei edentate, având în vedere că nu există o soluție-tip care să poată fii adaptată unui anumit caz, revenind clinicianului alegerea soluției optime pentru cazul dat, în acord cu particularitățile generale, locale și loco-regionale ale cazului.

Din evaluarea statistică am desprins date concludente, de o reală valoare, în ceea ce privesc tipurile de protezări alese, în raport cu evaluarea inițială a pacienților, și în raport de criteriul socio-economic, putând desprinde o imagine globală a raportului situație de elecție versus situație realizată, date care ne conduc ulterior în formularea scalei de predictibilitate homeostazică.

Din totalul pacienților, 38 % din ei au beneficiat de protezare provizorie maxilară iar 32,79 % de protezare provizorie mandibulară, din totalul acestora 62 % fiind femei și 54 % fiind bărbați, ceea ce relevă necesitatea protezării provizorii de temporizare în terapia edentației parțiale.

Evaluarea statistică amplă a evidențiat aspecte extrem de importante atât legate de morbiditatea în cadrul patologiei stomatologice, cu influențele negative asupra întregului organism, cât și prevalența soluțiilor terapeutice existente în practică.

Scorul de evaluare inițială, alături de scorul de plan terapeutic, ne-a condus către scorul de prognostic terapeutic, care prin el însuși realizează o scală a predicitibilității în dishomeostazie. Ca urmare a acestei analize, ne este foarte ușor să identificăm măsura în care intrevine reinstalarea dishomeostaziei în funcție de factorul timp.

Pentru cazul prezentat, scorul de prognostic de evoluție a indicat o situație intermediară, ceea ce se traduce în plan practic prin necesitatea reevaluării sistemelor de protezare în acord cu criteriile de obținere de soluții de elecție. Factorii incriminați în alegerea acestor soluții terapeutice au fost strâns legați de statusul general al pacienților, dar în cea mai mare măsură a primat factorul socio-economic.

BIBLIOGRAFIE

1. Forna N, Firu P. - Introducere în antropologia medicala dentara, Editura Demiurg, Iasi 2013
2. Forna N. - Actualități în clinica și terapia edentației parțiale întinse - Ed. Demiurg-2009
3. Forna N. (coordonator): Protetica Dentara Vol I, Editura Enciclopedica, Bucuresti, 2011.
4. Forna N. : Evaluarea stării de sănătate afectate prin edentație. Editura Demiurg. 2007 ISBN 978-973-152-017-9;
5. Forna N, Antohe M.: Reabilitarea pierderilor de substanță oro-maxilo-faciale. Ed. Demiurg, Iași,2007;
6. Forna N., Burlui V.: Clinical guidelines and principles în the therapy of partial extended edentation, Editura Apollonia, 2001;
7. Forna N.: Telescoparea în terapia edentației parțiale întinse, Editura Apollonia, Iași 2002;
8. Forna N - Dental medicine between reality and paradigm, Ed. Demiurg, 2008

9. Forna N, Bahrim D, Andronache M - Restaurări estetice în edentaţia parţială întinsă, Priorităţi ieşene în Medicina Stomatologică (supliment al Revistei de Medicină Stomatologică) vol. 5, nr. 6, 30 noiembrie 2001.
10. Forna N, Stadoleanu C, Budaie D, Suciu D, Andronache M, Aelenei D, Tănăsuc L- Evaluarea solicitărilor biomecanice în protezarea amovibilă , Analele Ştiinţifice ale USMF «Nicolae Testemiţanu» vol. 3, «Probleme clinico-chirurgicale ale sănătăţii mamei şi copilului», Zilele Universităţii 17-18 oct. 2002, ediţia III, Chişinău, 2002.
11. Forna N, Ursache M, Andronache M, Plenovici L - aspecte secundare în protezarea parţial amovibilă –Conferinţa Naţională 30 de învăţământ în medicina de ambulator la Iaşi», 27-29 sept. 2002, ediţia Tehnică şi Didactică «Cermi» Iaşi şi ediţia Academică «V. Voiculescu» Buzău.
12. Forna N, Burlui V, Andronache M - Exigenţe clinico-tehnologice în realizarea sistemelor speciale , Supliment Rev. Med. Stom. – vol. 1, 2002
13. Forna N, Stadoleanu C, Bahrim D, Andronache M, Gheban E - Amprentarea funcţională în edentaţia parţială întinsă- Forna N, Stadoleanu C, Bahrim D, Andronache M, Gheban E, Droguri, Biomateriale, Echipamente şi Tehnici în Medicina Stomatologica, Vol. II- Supliment al Revistei de Medicină Stomatologică, Editura Apollonia, 2002
14. Forna N, Burlui V, Andronache M, Gheorghe D Juventologia, cap.18.Tratamentul edentaţiei parţial întinse la tineri –pag.691-743, 2003
15. Forna N, Burlui V, Andronache M, Gheorghe D Exigenţe clinico-tehnologice în realizarea sistemelor de telescopare totale şi parţiale.– Droguri, biomateriale, echipamente şi tehnici în medicina stomatologică, - Supliment al revistei de Medicină Stomatologică, Iaşi, 27 februarie, 2002
16. Forna N, Silvaş M, Andronache M, Bahrim D, Brânză M, Bejan C – inteligenţa artificială în edentaţia parţial întinsă Zilele Facultăţii de Medicină Stomatologică- Supliment al Revistei de Medicină Stomatologică, Iaşi, 28 februarie-1 martie 2003
17. Forna N, Silvaş M, Brânză M, Andronache M, Bejan B - Culisa MINI-SG-R– Zilele Facultăţii de Medicină Stomatologică- Supliment al Revistei de Medicină Stomatologică, Iaşi, 28 februarie-1 martie 2003
18. Forna N, Ursache M, Andronache M, Bahrim D, Bejan C- Sisteme de protezare amovibille la pacienţii tineri, Zilele Facultăţii de Medicină Stomatologică- Supliment al Revistei de Medicină Stomatologică, Iaşi, 28 februarie-1 martie 2003
19. Forna N, Bahrim D, Andronache M, Antohi M, Gheban E, Tipau T- Studiul Computerizat al solicitarilor biomecanice a elementelor de mentinere şi stabilizare - Supliment al Revistei de Medicină Stomatologică, Iaşi, 5-9 noiembrie 2003, vol.7, nr. 4.
20. Forna N, Silvaş M, Andronache M - Sisteme de bare şi culise în epi, Supl. Rev. Med. Stom. – vol. 7, nr. 1, 2003.
21. Forna N, Stadoleanu C, Adronache M - Protezarea de tranziţie în epi, Supl. Rev. Med. Stom. – vol. 7, nr. 1, 2003.
22. Forna N, Brinza M, Bahrim D, Forna N, Andronache M, Bejan C - Reabilitarea suportului osos în edentaţia parţială întinsă, Supliment al Revistei «Medicina Stomatologică», vol. 7, nr. 1, Vol. I editat cu ocazia Zilelor Facultăţii de Medicină Stomatologică, Ediţia a VII-a, 28 februarie -1 martie 2003
23. Forna N, Silvas M, Andronache M, Bahrim D, Brinza M, Bejan C -Sisteme de bare şi culise în edentaţia parţială întinsă –Supliment al Revistei «Medicina Stomatologică», vol. 7, nr. 1, Vol. I editat cu ocazia Zilelor Facultăţii de Medicină Stomatologică, Ediţia a VII-a, 28 februarie -1 martie 2003
24. Forna N, Boiculese L, Andronache M, Antohe M - Inteligenţa artificială utilizată în algoritmul clinic al tratamentului edentaţiei parţiale întinse, Supliment al revistei Medico-Chirurgicale, editat cu prilejul Zilelor Universităţii de Medicină şi Farmacie Gr.T.Popa Iaşi, 25-29 noiembrie 2003
25. Forna N, Ursache M, Antohe M, Andronache M, Tipau T, Iovu C, Gartan M - Impactul psihologic al protezei parţiale amovibile, Volumele editate cu prilejul Zilei Facultăţii de Medicină Dentară, Supliment al Revistei de Medicină Stomatologică, Ediţia a IX-a, 4-6 martie 2005

ROLUL ŞI IMPOTANŢA FACTORILOR PSIHICI ÎN PRODUCEREA ACCIDENTELOR DE MUNCĂ

Ana Raluca GANCEA[1]

In the contemporary social context dominated by an unprecedented development of techniques and technologies în all fields, both în private and professional life of person, the study of factors involved în committing mental errors should be the starting point în finding the best methods of prevention, the best solutions for risk reduction by adapting work tasks and working procedures of the human cognitive capacity so that the environment în which we work to become as safe as possible.

CUVINTE CHEIE: factori psihici, erori, cauze, accidente de muncă, securitate.

1. INTRODUCERE

Dezvoltarea accelerată a tehnicii şi tehnologiilor de toate tipurile, ce au invadat viaţa privată şi profesională a omului, l-au determinat pe acesta să-şi dezvolte, mai mult sau mai puţin conştient, mecanisme de învăţare şi adaptare. Chiar şi aşa, sistemele sociotehnice nou create, au adus cu ele, împreună cu avantajele, şi o multitudine de riscuri, generate atât de deficienţele fiabilităţii maşinilor cât şi de cele ale „fiabilităţii umane".

O serie de studii și cercetări efectuate atât în S.U.A. cât și în Europa, au demonstrat că schimbarea deprinderilor oamenilor, odată acestea formate, este mult mai dificilă decât reproiectarea sau modificarea unei maşini sau a unui produs.

Cele două ramuri ale ergonomiei care iau în calcul factorii psihici din cadrul sistemului om – maşină – mediu, respectiv ergonomia cognitivă şi cea organizaţională, joacă un rol deosebit de important atât în identificarea riscurilor ce pot să apară în timpul procesului de muncă, cât şi în găsirea soluţiilor de adaptare a activităţilor la structura fizică dar mai ales psihică a executantului. Studierea cauzelor erorilor, atât a celor care au dus la producerea unor accidente mai mult sau mai puţin grave, cât şi a celor care au dus la incidente sau evenimente fără consecinţe dramatice, constituie o bună metodă de abordare a prevenţiei privind securitatea şi sănătatea în muncă.

2. FIABILITATEA UMANĂ

Conceptul de fiabilitate umană a fost preluat din inginerie, pornind de la conceptul de fiabilitate tehnică, deoarece fiabilitatea sistemelor sociotehnice nu depinde numai de fiabilitatea subsistemului tehnic ci şi de cea a subsistemului uman (de la proiectare şi organizare până la exploatare şi întreţinere).

Fiabilitatea umană este „capacitatea unui individ de a realiza un ansamblu de funcţii cerute, în condiţii date şi pentru un timp dat." (Tersac şi Chabaud, 1990). Totuşi, aceste aspecte nu se limitează la un singur individ, ci ele se referă la un grup, o

1 consilier ITM Sibiu

echipă sau o întreagă organizație având un obiectiv comun. „Fiabilitatea umană este probabilitatea unui individ, a unei echipe sau a unei organizații umane de a realiza o misiune în cadrul limitelor acceptabile ale condițiilor date pe o anumită perioadă de timp." (Zoltán Bogáthy, 2007).

În cadrul sistemului om – mașină – mediu, defecțiunea componentei fizice este indicatorul principal al fiabilității tehnice, pe când eroarea este indicatorul fiabilității umane. Astfel, ergonomia fizică se refera la modul de raportare la activitatea fizică a caracteristicilor anatomice, fiziologice și biomecanice ale omului, ergonomia cognitiva se referă la modul în care procesele mentale, cum ar fi percepțiile, memoria, logica, răspunsurile motorii, influențează interacțiunile dintre oameni și alte elemente ale unui sistem iar ergonomia organizațională este ramura ergonomiei care se preocupă de optimizarea sistemelor sociotehnice, incluzând structurile organizaționale, politicile și procesele. În timp ce ergonomia fizică își are ca domenii de studiu posturile de lucru, manipularea obiectelor, mișcările repetitive, tulburările musculoscheletale, sau designul locului de muncă, ergonomia cognitivă își concentrează atenția asupra suprasolicitării neuropsihice, luarea deciziilor, obținerea performanței, interacțiunea om – calculator, stresul la locul de muncă, pregătirea și instruirea. Domeniile de studiu ale ergonomiei organizaționale au în vedere comunicarea, managementul resurselor, planificarea muncii, stabilirea orarului de muncă, munca în echipă, ergonomia comunităților, noi paradigme în muncă, organizații virtuale, teleactivitatea, managementul calității. Având în centrul atenției omul, cu toate aspectele sale ca ființă completă și complexă, cele trei ramuri ale ergonomiei au ca scop și obiectiv comun, reducerea riscurilor și adaptarea muncii, sub toate aspectele ei, la caracteristicile omului, oferind în felul acesta securitate în procesul muncii.

3. ANALIZA ERORILOR

Într-un studiu efectuat de Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu, pe o perioadă de șase ani, se arată că 75% din accidentele de muncă produse în județul Sibiu au avut cauze dependente de executant, 13% cauze dependente de sarcina de muncă, 10% cauze dependente de mijloacele de muncă și doar 2% cauze dependente de mediul de muncă.

Pe parcursul anului 2012, accidentele de muncă petrecute pe raza județului Sibiu au avut, de asemenea, predominant, cauze dependente de executant.

Efectuarea necorespunzătoare de comenzi și manevre, căderea de la același nivel prin alunecare, căderea de la înălțime și prezența la lucru sub influența alcoolului, au fost cauzele dependente de executant care au determinat 85,3% din accidentele de muncă produse în județul Sibiu în anul 2012.

Principalele cauze dependente de sarcina de muncă au fost neasigurarea coordonării unor operații de muncă, repartizarea pe posturi a unor executanți cu instruire necorespunzătoare în domeniul securității și sănătății în muncă, admiterea la lucru în condiții psihofiziologice necorespunzătoare.

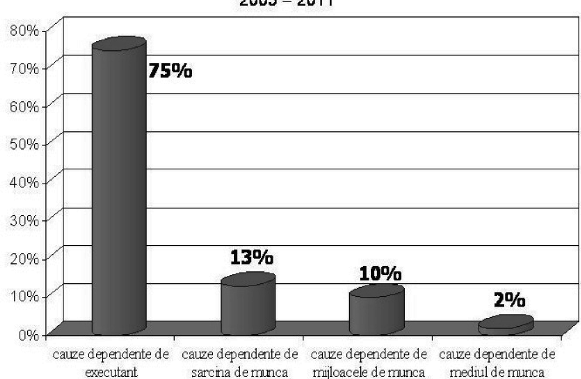


Figura 1. Ponderea cauzelor care au dus la producerea accidentelor de muncă în perioada 2005 - 2011

Cauzele dependente de mijloacele de producție au fost pericolul de electrocutare directă, pericolul de electrocutare indirectă şi explozii datorate curentului electric.

Principalele cauze dependente de mediul de muncă au fost alunecările, surpările, prăbuşirile de teren sau copaci şi condițiile meteo nefavorabile.

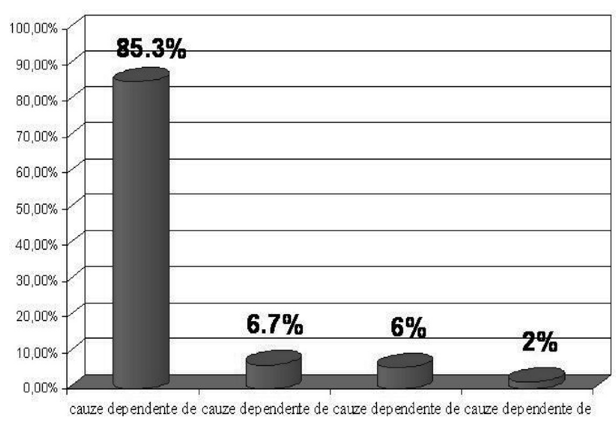


Figura 2. Ponderea cauzelor care au dus la producerea accidentelor de muncă în anul 2012

După cum se poate observa, erorile umane sunt predominante în cauzalitatea evenimentelor din procesele de muncă. De ce comit oamenii erori sau uită să realizeze activități critice pentru munca lor, reprezintă domeniul de congruență al psihologiei, cu ergonomia. Cercetările au arătat că oamenii au capacități cognitive limitate, ele putând fi depăşite atunci când se încearcă procesarea unei cantități prea mare de informație. Tehnologia automatizată poate fi suport în acest sens dar generează la rându-i probleme, modificând sarcina umană de la activitate la pasivitate, operatorul uman monitorizând echipamentul mai degrabă decât sa-l controleze.

Această schimbare înseamnă că factori precum atenția susținută și plictiseala devin importanți, întrucât pierderea atenției generează producerea erorilor.

Pentru o înțelegere mai clară a mecanismelor psihice implicate în producerea erorilor umane, mai mulți teoreticieni moderni divid actele periculoase în două categorii: intenționale și neintenționale. În categoria actelor periculoase neintenționale se disting ratările sau gafele și lapsusurile, iar cele intenționale se împart în greșeli și violări.

ERORILE UMANE

ACTE PERICULOASE

INTENȚIONALE

NEINTENȚIONALE

GREȘELI

VIOLĂRI

RATĂRI

OMISIUNI

- disfuncții de raționament

- nerespectări intenționate ale procedurilor și regulilor de securitate

- se datorează unor disfuncții la nivelul execuției și/sau înmagazinării secvențelor acțiunii

Figura 3. Erorile umane

Gafele și lapsusurile sunt erori ce rezultă dintr-o disfuncție la nivelul execuției sau al înmagazinării secvențelor acțiunii. Ele se manifestă ca rezultat al procesării mintale a informației, prin care cunoștințele profesionale sunt adaptate situației actuale. Ele sunt legate de contextul existent la momentul respectiv și rezultă din disfuncționalitățile atenției, ale memoriei și ale inferențelor. Deficiențele atenției duc la erorile ce au la bază deprinderile și abilitățile: insuficienta concentrare a atenției determină operatorul să execute sarcinile din obișnuință și rutină; șirul acțiunilor se derulează în mod automat, fără control cognitiv. Se poate spune că, în acest gen de erori voința sau intenția operatorului nu sunt implicate direct, ele fiind ușor de prevăzut, de recunoscut și de corectat.

Greșelile sunt disfuncții sau deficiențe de raționament iar violările nu sunt rezultatul procesării cognitive ci nerespectări intenționate ale procedurilor și regulilor de securitate.

Erorile bazate pe reguli se asociază cu aplicarea greșită a unor reguli bune sau cu aplicarea corectă de reguli proaste.

Erorile bazate pe cunoștințe se asociază cu limitele abilităților umane de a rezolva probleme și de a face față situațiilor noi: de exemplu, abilități slabe de raționament sau memorarea unor secvențe foarte mici de informații în același timp.

Dacă ratările și omisiunile apar înainte ca problema să fie descoperită, erorile apărute la nivelul regulilor și cunoștințelor sunt chiar răspunsurile greșite date la o situație – problemă apărută.

Cercetările în domeniu au demonstrat că greşelile sunt mai greu de detectat decât gafele şi lapsusurile, deoarece conştiinţa este orientată spre derogări de la intenţii. Ca activităţi intenţionale, greşelile, din motive diverse, pot să treacă neobservate pe parcursul a lungi perioade de timp.

4. CONCLUZII

În contextul celor prezentate, considerăm deosebit de important a se lua în calcul toate aspectele legate de ergonomie (fizică, cognitivă, organizaţională), atât la momentul proiectării posturilor cât şi pe parcursul evoluţiei lor. De asemenea, având în vedere implicarea mecanismelor psihice în executarea proceselor de muncă, începând cu cele mai simple manopere şi mergând până la efectuarea de sarcini complexe ce implică luarea de decizii, uneori în situaţii de criză sau stres, devine imperios necesară intervenţia în sfera educaţională, atât în vederea conştientizării asupra riscurilor generale ale vieţii încă de timpuriu, cât şi pentru o identificare cât mai corectă a abilităţilor şi aptitudinilor fiecărui individ în parte, astfel încât orientarea şcolară şi profesională să fie cât mai aproape de potenţialul real al tânărului. Evaluarea corectă a abilităţilor şi cunoştinţelor viitorului lucrător într-un domeniu dat, cresc şansele unei adaptări reale şi adecvate la mediul de muncă, la regulile de securitate impuse de procedurile de lucru, fapt ce reduce considerabil riscul comiterii erorilor, atât cele neintenţionale cât mai ales greşelile şi violările. Instruirea corectă şi adaptată capacităţilor de înţelegere ale executantului, încă de la începutul formării profesionale, duce la formarea şi însuşirea unor deprinderi ce pot duce atât la performanţe bune în procesul de producţie cât şi la evitarea evenimentelor.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Zoltán, Bogáthy, *Manual de tehnici şi metode în psihologia muncii şi organizaţională,* pp. 43 - 61, Polirom, Bucureşti, 2007.
2. Baza de date a Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu, 2013.

MIGRAȚIA PERSONALULUI MEDICAL DIN ROMÂNIA ŞI STAREA DE BINE LA LOCUL DE MUNCĂ

Doina Ileana Giurgiu[1]

There is a medical staff crisis worldwide, both in terms of numbers and service coverage, and migration to developed countries is high and has economic causes. The number of doctors in Romania has not registered significant increase, while that of nurses decreased. The burden of resolving disease cases under current human and material resources deficit falls solely on the shoulders of workers remaining in the healthcare system, increasing exposure to occupational risk factors and occupational stress. Current Romanian health system has low capacity to provide its workers health and wellbeing at work. A functional and coherent management of the national health system and a real integration of safety and health concepts would provide decline in medical staff migration and optimize the quality of care, would decrease accidents and absenteeism, and promote health and welfare of workers.

CUVINTE CHEIE: criza de personal medical, factori de risc profesional, stres profesional, loc de muncă sănătos.

1. INTRODUCERE

Criza economică mondială şi globalizarea au remodelat harta profesiilor în întreaga lume și au redesenat cotele de nivel ale densității profesioniştilor din sănătate de pe toate continentele. Starea generală de bine, derivată din definiția clasică a sănătății dată de Organizația Mondială a Sănătății (OMS), şi starea de bine la locul de muncă sunt deziderate care au influențat şi continuă să modeleze cu din ce în ce mai multă forță migrația lucrătorilor, de la nivelele bazale, de tipul „gulerelor albastre", la cele aflate în topul ocupațiilor care formează categoria „gulerelor albe". Personalul medical, la nivel mondial, se află în plin deficit numeric şi de acoperire cu servicii a populației.

2. CRIZA DE PERSONAL MEDICAL ŞI MIGRAȚIA LUCRĂTORILOR DIN SĂNĂTATE

Criza de personal medical pe care o traversăm nu pare a putea fi remediată în următorii ani, în condițiile în care populația globului îmbătrâneşte accelerat, antrenând sporirea problemelor medicale şi, consecutiv, creşterea necesarului de lucrători în sănătate. Statisticile OMS au declarat un deficit de 2,4 milioane de medici, asistente medicale şi moaşe. Raportul Mondial asupra Sănătății, din 2006, a identificat 57 de țări cu o criză acută de forță de muncă în sănătate, având mai puțin de 23 de lucrători în domeniul sănătății la 10.000 de persoane (World Health

1 dr. în medicină Spitalul Clinic Județean de Urgență Sibiu

Organization, 2013). În Europa, media de personal medical este de 18,9 la 1.000 de locuitori, serviciile de sănătate şi de asigurări sociale formând 10% din populația angajată a uniunii (World Health Organization, 2013).

Migrația personalului medical către țările dezvoltate e mare şi are certe cauze economice. Numai în anul 2009, Marea Britanie a raportat o cotă de 37,5% medici instruiți în afara țării, Irlanda de 30,1% şi Elveția de 18,8%. Între 30 şi 50% dintre asistentele medicale nou înregistrate în Marea Britanie în deceniul anterior provin din alte țări. În acelaşi timp, Marea Britanie „exportă" personal medical în Australia, Canada şi alte țări dezvoltate economic şi vorbitoare de limbă engleză (Gilles Dussault, Inês Fronteira, 2009). La nivelul anului 2006, numai în Statele Unite erau înregistrați 2.687 medici români. Topul țărilor Uniunii Europene (UE) preferate de medicii români cuprinde Germania (824 medici, 2005), Marea Britanie (644 medici, 2007), Franța (567 medici, 2004) şi Italia (389 medici, 2006), şi e de notat că, exceptând situația prezentată pentru Marea Britanie, toate datele aparțin anilor anteriori aderării României la UE, când emigrația profesională, pentru medici, era mult mai anevoioasă.

Conform datelor Institutului Național de Sănătate Publică (INSP), în România, media medicilor practicieni la 100.000 de locuitori, la nivelul anului 2008, era aproape cea mai mică din UE, situându-se pe penultimul loc, înaintea Poloniei (Institutul Național de Sănătate Publică, 2011). Potrivit raportului Institutului Național de Statistică asupra stării de sănătate a populației la nivelul anului 2010, numărul total al medicilor raportat la 10.000 de locuitori se afla într-o nesemnificativă creștere față de anii anteriori, dar nu acelaşi lucru se putea spune despre numărul personalului sanitar mediu, care se află în continuă scădere din anul 2007 (Institutul Național de Statistică, 2012). INSP, în raportul său din 2013 – „România în cifre" – nu a arătat cifre mai mari nici pentru anii următori, 2011 şi 2012 (Institutul Național de Statistică, 2013). Deci, în ciuda migrației importante către țările vest-europene şi a creşterii necesarului intern de personal medical, numărul lucrătorilor în sănătate nu a înregistrat creşteri semnificative (medici) sau a înregistrat o scădere (asistente medicale). Nu există date oficiale în privința personalului medical elementar şi de îngrijire.

3. PROFESIILE MEDICALE ŞI RISCURILE OCUPAȚIONALE

Personalul medical este o resursă umană calificată în durate mari de timp de pregătire profesională teoretică şi practică. Acestea se întind de la câteva săptămâni sau luni (personalul elementar), la durate între 3 şi 4 ani (pentru personalul mediu) şi între 6 şi 12 ani, pentru personalul superior. Cumulate, costurile pregătirii profesionale ale corpului medical sunt foarte mari, cu atât mai mari cu cât crește nivelul în ierarhia profesională. În afara acestui aspect, ca şi în alte profesii, dar mult mai pregnant, necesitatea învățării continue este intens prezentă, domeniul medical cunoscând permanente inovații tehnice, de proceduri și protocoale terapeutice.

Condițiile de muncă ale personalului medical sunt complexe, iar riscurile la care acesta e supus sunt multiple: riscuri biologice (virusurile hepatitice, HIV, bacilul

Koch, virusuri gripale), riscuri chimice (anestezice, sterilizanți, dezinfectanți şi produse de curățenie), riscuri fizice (zgomot, radiații ionizante, microclimat cald), riscuri ergonomice (manipularea pacienților, ortostatismul prelungit, poziții vicioase prelungite), riscuri psiho-sociale (stresul profesional, munca în schimburi alternante, munca de noapte, violența de limbaj şi agresiunea fizică), alte riscuri (incendiu şi explozie, electrocutare, cădere etc.).

Toate acestea fac din profesiile medicale o categorie aparte, în care capacitatea de muncă e puternic influențată de dorința de a urma şi a profesa una dintre aceste ocupații, de anduranța şi acomodarea individuală, de rezistența la stres şi de capacitatea de adaptare la condițiile mereu schimbătoare ale muncii cu şi pentru pacient. De aceea, opțiunea pentru profesiile medicale nu poate fi una aleatorie. Datorită naturii beneficiarului serviciilor medicale, pacientul (deci o altă ființă umană), de cele mai multe ori grija pentru asigurarea sănătății lui o depăşeşte cu mult pe cea pentru sănătatea proprie, a lucrătorului din domeniul medical. De altfel, cultura populară, cu rădăcini în începuturile medicinii, păstrează încă credința imunității lucrătorului medical, şi în special a medicului, în fața bolii. Mai mult, personalul medical, similar celui din serviciile pentru situații de urgență şi din apărare (pompieri, militari) este perceput ca dator să îşi sacrifice sănătatea şi starea de bine pentru cei cărora le acordă îngrijiri. Presiunea adăugată astfel pe umerii şi aşa încărcați de responsabilitate ai lucrătorilor din sănătate este crescută şi nu are cum să nu producă efecte negative.

4. CRIZA DE PERSONAL ŞI CALITATEA ACTULUI MEDICAL

Privite sumar, încărcarea profesională, criza de personal şi calitatea actului medical sunt doar o sumă de cifre, tendințe şi prognoze. La nivel practic însă, ele se condiționează reciproc şi orice dezechilibru major al uneia duce la influențe pe termen lung asupra celeilalte. Criza de personal sanitar din România, ca şi din alte țări europene sau de pe glob, are, în primul rând, rațiuni economice. Investițiile scăzute în dezvoltarea şi protejarea personalului medical, în salarizarea lui şi în asigurarea unui mediu de muncă care să permită asigurarea celor mai bune îngrijiri pacienților au dus la migrarea masivă, de după aderarea României la Uniunea Europeană, către sectoarele medicale dezvoltate ale țărilor cu venituri mari din vestul, sud-vestul şi nordul Europei. Politicile publice în domeniul sanitar, incluzând aici şi pe cele educaționale, nu au acționat, până în prezent, pentru oprirea acestei migrații prin corectarea situațiilor enumerate. Deşi dialogul cu reprezentanții categoriilor profesionale nu a fot întrerupt, nu a fost înlăturat în mod decisiv niciunul dintre punctele sensibile ale crizei de personal medical.

Asigurarea calității actului medical nu se poate face fără resurse umane şi materiale. Când ambele sunt deficitare, cum este cazul României, greutatea rezolvării cazurilor de boală în condițiile date cade exclusiv pe umerii lucrătorilor rămaşi în sistemele medicale, în special în cel public, care continuă să absoarbă (şi va continua această tendință, dată fiind criza economică globală) cea mai mare parte a populației care necesită îngrijiri de sănătate, crescând astfel expunerea personalului medical

la factorii specifici de risc profesional şi stresul ocupaţional Rezultatul asupra stării de sănătate a angajaţilor sistemului de sănătate va începe să-şi facă simţită prezenţa din ce în ce mai acut, dacă nu se vor lua măsuri pentru echilibrarea balanţei dintre problemele existente şi soluţiile practice care trebuie găsite şi asumate.

Niciodată nu se va putea vorbi despre loc de muncă fără suprasolicitare neuropsihică în cazul, spre exemplu, al unui medic din unitatea de primiri urgenţe, care, în loc să consulte numărul de pacienţi prevăzut în normele profesionale, ajunge să consulte de două sau de trei ori mai mult, în acelaşi interval de timp prevăzut în programul de lucru. Nu se va putea vorbi de servicii optime acordate pacienţilor şi de timp suficient acordat explicaţiilor care însoţesc administrarea sau indicarea unui tratament, atâta timp cât numărul pacienţilor care revin unui medic este mult prea mare, câtă vreme efectuarea serviciului de gardă este urmată direct de o altă zi de muncă, medicul ajungând să lucreze peste 30 de ore fără pauză şi fără a fi urmate de timp de odihnă compensator.

5. STAREA DE BINE LA LOCUL DE MUNCĂ

Nu există o definiţie strictă a conceptului de stare de bine, dar acesta presupune absenţa emoţiilor şi stărilor negative şi prezenţa celor pozitive, a satisfacţiei legate de viaţă, de împlinirea şi funcţionarea ca individ. Starea de bine la locul de muncă este, la rândul ei, echilibrul dinamic între resursele fizice, psihice şi sociale ale lucrătorului şi provocările de aceeaşi natură pe care i le aduce activitatea profesională.

În 2010, OMS a publicat o sinteză a datelor din literatura şi practica privind conceptul de „loc de muncă sănătos", propunând următoarea definiţie: „Un loc de muncă sănătos este cel în care lucrătorii şi managerii colaborează pentru utilizarea unui proces de îmbunătăţire continuă pentru protecţia şi promovarea sănătăţii, securităţii şi bunăstării tuturor lucrătorilor şi a durabilităţii locului de muncă, luând în considerare următoarele, în funcţie de nevoile identificate:

- problemele de sănătate și securitate în mediul de lucru fizic;
- preocupările pentru sănătate, securitate și starea de bine în mediul de lucru psihosocial, inclusiv organizarea muncii și cultura locului de muncă;
- resursele personale de sănătate la locul de muncă și
- modalitățile de participare în comunitate, pentru a îmbunătăți starea de sănătate a lucrătorilor, a familiilor lor și a altor membri ai comunității." (Joan Burton, 2010).

Rezoluția EUR/RC59/R4 a Comitetului Regional pentru Europa al OMS, din 2009, a îndemnat statele membre să crească eforturile de dezvoltare a politicilor vizând forța de muncă din sănătate și a pledat pentru adoptarea unui cod global de bune practici privind recrutarea internaţională a personalului medical (World Health Organization, Regional Committee for Europe, 2009), care a fost mai apoi adoptat de către toate statele membre la cea de-a 63-a Adunarea Mondială a Sănătății din 21 Mai 2010.

Elementele amintite anterior însă ne indică capacitatea scăzută a sistemului de sănătate românesc actual de a asigura starea de sănătate și starea de bine la locul de muncă a lucrătorilor săi. Direcţiile care trebuie urmate pentru a înlătura cercul vicios care întreține absența stării de bine sunt tot cele afirmate de OMS:

- furnizarea de informaţii strategice privind resursele umane pentru sănătate, date calitative şi cantitative, date privind situaţia sănătăţii şi securităţii în muncă, informaţii exhaustive privind normele, protocoalele de bune practici şi standardele,
- creşterea nivelului de finanţare, pentru dezvoltarea forţei de muncă, eficientizarea utilizării resurselor financiare şi creşterea capacităţii de păstrare a personalului medical,
- îmbunătățirea resurselor umane din structurile de management ale sistemului de sănătate, pentru a optimiza gestionarea forței de muncă, planificarea și reglementarea ei,
- antrenarea sectoarelor relevante (finanțe, educație, servicii ale forței de muncă) precum și a societății civile și a sectorului privat, în găsirea de soluții și sprijinirea implementării acestora.

6. CONCLUZII

Starea de bine la locul de muncă nu e un deziderat uşor de atins, însă recompensele economice, sociale, organizaţionale şi individuale sunt multiple: creşterea productivităţii şi îmbunătăţirea performanţei instituţiei/organizaţiei, reducerea numărului de accidente, a bolilor profesionale, non-profesionale sau legate de profesie, reducerea absenteismului şi deci a costurilor legate de acesta, creşterea aderenţei şi angajamentului lucrătorilor faţă de scopurile organizaţiei. Un management funcţional şi coerent al sistemului naţional de sănătate şi o integrare reală a conceptelor de securitate şi sănătate în muncă ar asigura scăderea migraţiei personalului medical, optimizarea calităţii actului medical – măsura productivităţii serviciilor de sănătate, ar scădea accidentele de muncă şi absenteismul şi ar promova sănătatea şi bunăstarea lucrătorilor.

Cercetări realizate în cadrul proiectului POSDRU/CPP107/DMI1.5/S/76851 cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. World Health Organization, *Health Force*, 2013, disponibil la: http://www.who.int/hrh/resources/strengthening_hw/en/index.html
2. World Health Organization, Regional office for Europe, *Health Force. Facts and figures.*, 2013, disponibil la: http://www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/Health-systems/health-workforce/facts-and-figures
3. Gilles Dussault, Inês Fronteira, Jorge Cabral, World Health Organization Europe, *Migration of health personnel in the WHO European Region,* 2009, disponibil la: http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/07/07%20Sanatate_ro.pdf
4. Institutul Național de Statistică, *Anuarul statistic 2011. Sănătate*, 2012, disponibil la: http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/07/07%20Sanatate_ro.pdf
5. Institutului Național de Sănătate Publică, *Raportul stării de sănătate România 2010,* 2011, disponibil la: http://www.insp.gov.ro/cnepss/wp-content/themes/PressBlue/pdf/Raport%20stare%20sanatate.%20Indicatori%20ECHI.pdf
6. Institutul Național de Statistică, *Anuarul statistic 2011. Sănătate,* 2012, disponibil la: http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/07/07%20Sanatate_ro.pdf
7. Institutul Național de Statistică. *România în cifre,* 2013, disponibil la: http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/Romania%20in%20cifre%202013_ro.pdf
8. Joan Burton, *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*, World Health Organization, 2010, disponibil la: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
9. World Health Organization, Regional Comittee for Europe, *Fifty-nineth session. Resolution EUR/RC59/R4. Health workforce policies in the WHO European Region*, 2009, disponibil la: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0010/68950/RC59_eres04.pdf

SATISFACȚIA PROFESIONALĂ LA PERSONALUL MEDICAL: ÎNTRE IDEAL ȘI REALITATE

Doina Ileana GIURGIU[1]

REZUMAT:

Problemele cu care se confruntă lucrătorii din sistemul medical din România sunt multiple și complexe. Rădăcinile nemulțumirilor se găsesc în moștenirea perioadei comuniste. Modificările realizate de-a lungul timpului nu au întrunit așteptările celor implicați (personal medical, administrativ, pacienți etc.), rezultând într-o perpetuare a insatisfacției profesionale și sociale. Politicile de sănătate nu a fost coerente și nu au ținut seama de situația concretă. Acțiunile inițiate de lucrători au rămas de cele mai multe ori fără ecou la nivelul actorilor implicați în dezvoltarea și aplicare politicilor de management sanitar. Satisfacția profesională nu a constituit niciodată o țintă a reformelor în sănătate.

Cuvinte cheie: starea de bine la locul de muncă, riscuri profesionale, managementul sistemului de sănătate, migrația personalului medical

Personalul medical reprezintă un termen larg, care cuprinde o mare varietate de profesii, varietate care capătă o mai bună claritate dacă ne centrăm atenția asupra celui mai complex dintre mediile de muncă medicale – spitalul: de la medici, farmacişti, fizicieni, biologi şi chimişti, la asistenţi medicali generalişti şi specializaţi, kinetoterapeuţi, infirmiere şi îngrijitoare; de la personal administrativ, la cel tehnic, incluzând aici şi şoferi de ambulanțe şi alte autoutilitare medicale, spălătorese, croitorese etc. Paleta largă a activităților ce au în centru îngrijirile de sănătate, conduce la o paletă la fel de largă de factori de risc cu care lucrătorii acestui sector se pot întâlni în cursul desfăşurării activității profesionale. Riscurile derivă din natura sarcinii de muncă şi nivelul de responsabilitate pe care ea îl implică, organizarea muncii, mediul de muncă care cuprinde atât aspecte ale condițiilor efective ale zonei în care îşi desfăşoară munca, profilul colectivului în care lucrează, dar şi relaționarea cu bolnavul şi categoria de anturaj denumită generic, în jargonul medical, „aparținători".

Satisfacția profesională derivă din interacțiunea tuturor acestor elemente cu lucrătorul, din felul în care munca în ansamblu ei răspunde aşteptărilor lui, pe o multitudine de planuri: cel al activității propriu-zise, al relației cu ceilalți lucrători şi cu superiorii ierarhici, al posibilităților de avansare în profesie, al recompensei materiale şi al suportului social (1,2,3). Satisfacția profesională poate fi un bun indicator al stării de bine la locul de muncă al lucrătorului şi poate influența starea lui

1 dr. în medicină Spitalul Clinic Județean de Urgență Sibiu

de sănătate. Dacă gradul de satisfacție al personalului medical este scăzut, efectele se vor resimți la nivelul întregii structuri medicale căreia îi aparține, inclusiv în relația cu pacientul şi în calitatea îngrijirilor medicale acordate pacienților.

În acest sens, problemele cu care se confruntă lucrătorii din sistemul medical din România sunt multiple și complexe. Rădăcinile nemulțumirilor se găsesc în moştenirea perioadei comuniste. Modificările realizate de-a lungul timpului nu au întrunit aşteptările celor implicați (personal medical, administrativ, pacienți etc.), rezultând într-o perpetuare a insatisfacției profesionale şi sociale. Politicile de sănătate nu a fost coerente și nu au ținut seama de situația concretă. Acțiunile inițiate de lucrători au rămas de cele mai multe ori fără ecou la nivelul actorilor implicați în dezvoltarea și aplicare politicilor de management sanitar. Satisfacția profesională nu a constituit niciodată o țintă a reformelor în sănătate.

Toate palierele relației lucrătorului din sistemul sanitar din România cu activitatea lui profesională sunt afectate de diversele deficiențe ale acestui sistem, care pornesc de la managementul inconsistent şi fără proiecție pe termen lung al resurselor umane, în primul rând, dar şi al celor materiale. Migrația continuă a personalului medical, accentuată de momentul aderării României la Uniunea Europeană, vorbeşte de la sine despre problemele nerezolvate ale sistemului de sănătate şi, implicit, despre nivelul scăzut de satisfacție al lucrătorilor.

Dacă sub aspectul muncii propriu-zise dotarea materială a unităților medicale e esențială, în special în ceea ce îi priveşte pe medici, care nu își pot îndeplini profesia fără a avea la dispoziție mijloacele normale de diagnostic şi tratament, sub aspectul celorlalte elemente toate categoriile profesionale care compun grupul mare al personalului medical sunt afectate de situații nerezolvate şi perpetuate ca atare sau cu minime îmbunătățiri de toate echipele administrative succedate la conducerea instituțiilor de decizie. Recompensa materială aflată mult sub nivelul corespunzător pregătirii profesionale şi al importanței sociale a muncii desfăşurate a condus treptat la emigrare sau la concentrarea personalului medical în oraşele universitare şi la scăderea progresivă a numărului lor din tot mai multe zone ale țării. Dacă idealul ajungerii la un grad decent de satisfacție profesională nu pare greu de atins în viziunea reprezentanților sindicali sau ai corpurilor profesionale, el a fost mereu amânat şi, practic, neîndeplinit de către actorii instituționali chemați să reconstruiască sistemul medical, astfel încât pacientul să fie cu adevărat centrul lui de gravitație şi de interes primar.

Dar proasta remunerație nu este nici pe departe singurul motor al părăsirii sistemului sanitar românesc de către cei care îi asigură buna funcționare. Condițiile de muncă în majoritatea unităților publice sunt departe de a întruni calitățile unui mediu de muncă corect atât față de pacient, cât şi față de lucrător. Sigur, există şi excepții, localizate în special în centrele universitare mari, dar acestea nu sunt în măsură să garanteze asigurarea îngrijirilor medicale ale întregii populații, căreia

îi e imposibil să graviteze doar în jurul a câteva oraşe. Chiar şi aşa, adresabilitatea ridicată din aceste spitale universitare face ca numărul pacienților şi al îngrijirilor acordate să crească fără o creştere proporțională a numărului lucrătorilor în sănătate, rezultând suprasolicitarea celor existenți, erodarea echilibrului funcțional al unității medicale şi creşterea insatisfacției atât profesionale, a personalului medical, dar şi a pacienților, nemulțumiți de diminuarea consecutivă a timpului alocat pentru îngrijiri şi explicații privind afecțiunile suferite şi terapia lor.

Toate aceste efecte se regăsesc şi în documentele de analiză la nivel european. Al patrulea raport european asupra condițiilor de muncă al Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață şi Muncă publicat în 2005 (4), aşează domeniul Sănătate în poziția a patra, din totalul de treisprezece domenii, după agricultură, construcții şi industria manufacturieră, în ierarhia impactului condițiilor de muncă asupra sănătății. Domeniul Sănătate se găsea pe primul loc în analiza europeană la capitolul violență şi hărțuire, cu mențiunea că un nivel înalt de abilități practice sau de specializare nu oferă protecție față de aceste manifestări. Sănătatea nu se situa prea fericit nici în modelul Karasek al echilibrului solicitări profesionale-control asupra muncii (5); deşi regăsită în cadranul organizării active a muncii (solicitări crescute-control crescut), poziția ei e la limita cadranului „high-strain": solicitări crescute-control redus.

Desigur, datele concrete privind România lipsesc din analizele pe care ar trebui să le efectueze însuşi sistemul național de sănătate. O analiză reală a gradului de satisfacție ar reliefa clar şi precis direcțiile pe care trebuie acționat, care depăşesc liniile creionate de rapoartele europene, din cauza traseului specific pe care sistemul românesc de sănătate l-a avut atât în ultimii 25 de ani, dar şi în anii perioadei comuniste. Încurajarea tacită a plăților informale a dus la erodarea progresivă a relației lucrător-pacient, la scăderea încrederii în profesionalismul personalului medical şi la creşterea numărului de plângeri şi de acțiuni îndreptate împotriva lucrătorilor. La acestea se adaugă transferul total de responsabilitate asupra oricărui parcurs al bolilor pacienților, care se face în special în cazul medicilor, fără a se ține cont de limitele umane, ale profesiei şi ale ştiinței medicale, de limitele sistemului în care personalul îşi desfăşoară munca. Faptul că medicului i se cere să facă mai mult decât este omeneşte şi profesional posibil, faptul că i se atribuie calități care depăşesc realitatea ştiințifică, nu duc decât la degradarea relației cu pacientul şi cu societatea, la influențarea satisfacției lui profesionale şi, în ultimă etapă, a stării lui de sănătate.

Răspunsurile tuturor acestor probleme şi rezolvarea lor se pot găsi numai analizând cauzele acestei stări de fapt, alcătuind un plan real, pe termen mediu şi lung, de îndepărtare a lor şi de reformare a sistemului de sănătate după principii corecte, implicând direct personalul medical în luarea deciziilor şi în remedierea dezechilibrului existent.

BIBLIOGRAFIE

1. Bhatnagar K, Srivastava K. Job satisfaction in health-care organizations. Ind Psychiatry J [serial online] 2012 [cited 2014 Nov 10];21:75-8. Available from: http://www.industrialpsychiatry.org/text.asp?2012/21/1/75/110959
2. Krueger P, Brazil K, Lohfeld L, Edward HG, Lewis D, Tjam E. Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey. BMC Health Serv Res. 2002 Mar 25;2(1):6.
3. Melo MB, Barbosa MA, Souza PR. Job satisfaction of nursing staff: integrative review. Rev Lat Am Enfermagem. 2011 Jul-Aug;19(4):1047-55. Review.
4. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Fourth European Working Conditions Survey 2005. [Online]. 2010 [cited 2013]; Available from URL: http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf
5. Karasek RA, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. J Occup Health Psychol. 1998;3:322–355.

EVALUAREA PSIHOLOGICĂ A PERSOANELOR CU FUNCȚII DE CONDUCERE

Ciprian RĂULEA[1]

Leadership is an activity that developed through history, from an empiric form, based on common sense to a scientific and theoretically improved form. The main objective of this scientific study is to describe, define and analyse the leadership process considering the most important theoretical contributions. Another purpose of this study is to develop an appraisal and selection method used in the psychological evaluation of managers, based on a pilot explorer study. The new element we introduced in this process is the use of the software programs in the psychological appraisal of the managers in the educational system.

CUVINTE CHEIE: leadership, management, conducere, evaluare psihologică

1. CONSIDERAȚII TEORETICE

Conducerea – una dintre forțele care „*influențează comportamentul oamenilor în situații de muncă*" (S. Chirică, 1996, p.19) – se bucură în literatura de specialitate de o multitudine de studii şi cercetări ale psihologilor, sociologilor, inginerilor, economiştilor, pedagogilor ş.a. Mai mult, capitole referitoare la conducere sau leadership se găsesc în lucrări de referință din toate aceste domenii.

Aplicabilă la orice subsistem al sistemului social global, teoria conducerii, considerată ca „*cea mai veche dintre arte și cea mai nouă dintre științe*" (C. Pintilie, 1976, p. 5), este esențială pentru desfăşurarea optimă a oricărui tip de activitate socio-umană. De la jocurile copiilor și până la războaiele mondiale funcția conducerii reprezintă o condiție absolut necesară.

De-a lungul istoriei omenirii conducerea ne apare în cel puțin trei ipostaze: ca acțiune practică, având multe puncte comune cu arta și ca știință.

După cum remarca I. Radu *et al.* (1994) activitatea de conducere a fost inițial privită prin prisma bunului simț, al simțului comun şi al experienței generale. În strânsă legătură cu formele incipiente ale organizării muncii, conducerea a fost multă vreme interpretată ca *acțiune practică* apărută din nevoia satisfacerii unor cerințe imperioase. Conducătorul acelor vremuri nu era nici creator, nici inovator, susține M. Zlate (2004), el avea sarcina de a găsi răspunsuri şi modalități de acțiune concrete la problemele care se iveau. Cu timpul, aceste modalități de acțiune practică s-au dovedit insuficiente; trebuiau căutate noi soluții, trebuiau descoperite noi procedee şi reguli de acțiune. Prin aceste noi preocupări, activitatea de conducere se transformă dintr-o simplă practică într-o artă.

1 lector univ.dr. Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

Deci, inițial conducerea avea mai multe în comun cu *arta* decât cu activitatea științifică. Bineînțeles, termenul de artă îl folosim la modul figurat, în sensul primar pe care i l-a atribuit F. Bacon, şi anume ca ansamblu de proceduri ce permit atingerea unor țeluri. În această ipostază, conducerea este interpretată prin prisma competențelor şi abilităților individuale. Interpretarea conducerii ca artă nu furnizează, însă, suficiente argumente pentru explicarea succeselor sau eşecurilor în planul social sau chiar, organizațional (M. Zlate, 2004)

Treptat, tot mai multe discipline (cele economice, tehnice, științele sociale – între care psihologia socială are o pondere însemnată) s-au preocupat de problematica conducerii, intersecția acestora determinând apariția unei științe a conducerii Studiul conducerii din perspectivă psihosocială şi recunoaşterea titulaturii de ştiință a conducerii s-a desăvârşit odată cu apariția primei lucrări de sistematizare în domeniul conducerii realizată de psihologul american R. Stogdill în anul 1948 şi revizuită în 1974.

Pentru cea mai mare parte a specialiştilor, conducerea este atât o ştiință cât şi o artă. Esența conducerii, care ține de ştiință, se referă la principiile şi metodele de conducere elaborate, iar partea care ține de artă se referă la intuiția, experiența, priceperea şi modul de acțiune al conducătorului. „*O practică empirică, neghidată de teorie, ar fi la fel de neeficientă ca o teorie, care însă nu poate prinde viață. La fel, arta conducerii în sine, neînsoțită de practică și știință, ar fi la fel de ștearsă ca o practică sau o știință neinspirate și neabilitate*." (M Zlate, 2004, p. 20)

Paradigma teoretică ce susține demersul nostru empiric este cea propusă de Edward P. Hollander (1978) şi susținută de E. Jones, S. Verba, A. Neculau, ş.a.

Hollander (1978) sugerează că procesul de conducere este o îmbinare a trei factori: lider, subordonați (membrii grupului), contextul situațional.

Această propunere a fost ilustrată grafic, într-un aşa numit „**model tranzacțional**", astfel încât conducerea să fie domeniul în care cei trei factori se suprapun (figura 1).

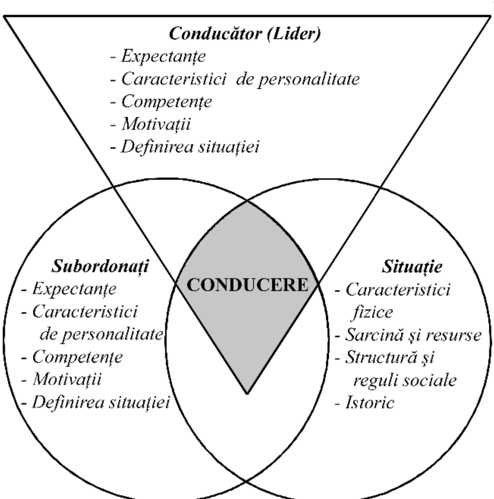


Figura 1. Modelul tranzacțional al conducerii (E. P. Hollander, 1978).

2. OBIECTIVE ŞI IPOTEZE

Prin acest studiu ne-am propus crearea unei metodologii de evaluare şi selecţie pentru posturile de manager, precum şi validarea unui sistem de selecţie psihologică a managerilor. Astfel, pornim de la ipoteza că reuşita în activitatea de conducere la nivelul oricărei instituţii poate fi anticipată cu ajutorul unei ecuaţii de predicţie în care variabilele independente (predictorii) sunt: Potenţialul Managerial, Eficienţa intelectuală (CPI-462™-Gough, 1986) şi Consideraţia (LOQ-Fleishman, 1953).

3. DESIGNUL EXPERIMENTAL

3.1. Subiecţii cercetării

Designul experimental al lucrării are la bază cercetarea realizată pe un eşantion de disponibilitate format din 53 de directori ai unor licee, colegii, şcoli generale şi alte instituţii de învăţământ preuniversitar din judeţul Sibiu. Aplicarea probelor s-a desfăşurat în cadrul cursurilor de formare la care aceşti subiecţi au participat, cursuri organizate de Inspectoratul Şcolar Judeţean Sibiu.

Vârstă subiecţilor este cuprinsă între 33 şi 59 ani, media valorilor fiind de aproximativ 45 de ani (figura 2.). În perfectă corelaţie cu vârsta ($r=0.691$, $p<0.01$) se situează vechimea în muncă, aceasta fiind, în medie, de 20,7 de ani. Nu acelaşi lucru se poate afirma despre vechimea în activitatea de conducere: corelaţia nesemnificativă între cele două variabile ($r=0.234$, $p<0.1$) ne face să afirmăm că, cel puţin în sistemul de învăţământ, un director poate avea succes indiferent de vârstă.

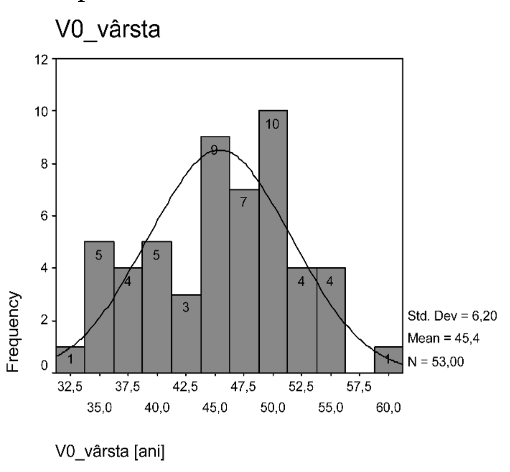


Figura 2. Distribuţia subiecţilor în funcţie de vârstă.

3.2. Metodele şi instrumentele de cercetare

În desfăşurarea investigaţie am utilizat o strategie psihodiagnostică ce include următoarele instrumente:

- Inventarul Psihologic California – CPI 462™ (Gough, 1986)
- Chestionarul de Opinie al Liderului – LOQ (Fleishman, 1953)
- Scala indexului descriptiv al muncii – JDI şi al muncii în general – JIG (Smith, Kendall, & Hulin, 1969, revizuită în 1997)

Alegerea acestor metode a fost justificată de următoarele argumente:

- CPI 462™, pentru a determina trăsăturile de personalitate ce caracterizează persoanele cu funcții de conducere și pentru a determina acei factori comuni ce se regăsesc în structura personalității managerului;
- LOQ, pentru a determina orientarea subiecților fie spre un stil de conducere în care predomină considerația (calitatea relațiilor dintre conducător și subordonați), fie spre cel în care structurarea (sarcina pe care o are de îndeplinit) este mai importantă;
- JDI, pentru a investiga satisfacția profesională pentru cele cinci scale ale inventarului precum și pentru muncă în general.

Am încercat, în final, să stabilim pe baza scalelor CPI 462™ o ecuație de predicție a reuşitei în activitatea de conducere şi, nu în ultimul rând, să construim un inventar de predicție a performanței în activitatea de conducere.

3.3. Validarea predictorilor potențiali

Condiția esențială ca o metodă de selecție să fie predictivă este ca ea să posede validitate, mai precis între instrumentul propus de noi şi performanța în activitatea managerială să existe o corelație semnificativă.

Restricțiile de natură financiară precum şi dificultatea abordării persoanelor cu funcții de conducere, ne-au determinat să recurgem la verificarea corelației dintre criterii şi predictori prin metoda validității concurente. În acest sens, atât administrarea predictorului (aplicarea probelor psihometrice) cât şi măsurarea performanțelor la criteriu s-a realizat pe un lot de subiecți existenți pe postul pe care urmează să se facă selecția.

Prima etapă în procesul de validare o constituie analiza de regresie prin care ne propunem să găsim o ecuație care să estimeze cel mai bine evoluția criteriului, în cazul nostru a performanței manageriale.

Deşi predictorii incluşi în modelul de selecție conduc la estimări cât de cât semnificativ mai bune decât estimările bazate pe rezultatele medii [valoarea $F(13, 39) = 5.128$, $p < 0.001$, este semnificativă statistic], observăm că mulți predictori nu estimează eficient evoluția criteriului.

Analizând tabelul coeficienților de regresie constatăm valori care nu contribuie semnificativ la estimarea performanței în activitatea de conducere: variabilele Dominanță-Do ($t = 0.246$, $p < 0.5$), Capacitate de statut-Cs ($t = 1.047$, $p < 0.2$), Empatie-Em ($t = -0.424$, $p < 0.4$), Responsabilitate-Re ($t = 0.009$, $p < 0.5$), Autocontrol-Sc ($t = -0.172$, $p < 0.4$), Intuiție psihologică-Py ($t = 1. 016$, $p < 0.2$).

Mai mult, coeficienții de toleranță sunt extrem de mici (0.237 pentru Empatie-Em, 0.294 pentru Sociabilitate-Sy etc.) ceea ce reflectă o multicoliniaritate a variabilelor independente (a predictorilor). Acest aspect negativ iese la iveală şi din tabelul de diagnosticare a coliniarității: valorile proprii (*eigenvalue*) sunt foarte mici iar valorile transformate *Condition Index* foarte mari, majoritatea dimensiunilor având valori mult peste 15, pragul maxim acceptat pentru lipsa multicoliniarității.

În consecință, soluția care se impune este de a renunța la unii predictori și reluarea procedurii de validare. După mai multe încercări, ținând cont atât de indicatorii statisticii amintiți mai sus, cât și de necesitatea prezenței unor predictori în modelul de start (de exemplu, scala de potențial managerial nu poate fi exclusă dintr-un sistem de evaluare a performanțelor manageriale), am redus setul de predictori la următorii:

- Pm - Potențial managerial și Ie - Eficiență intelectuală din CPI-462™,
- C - Consdierația și S - Inițierea structurii din LOQ,
- V - Vechimea în activitate.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,761[a]	,579	,534	3,9393	2,008

a. Predictors: (Constant), V1_vechime în act.didactică, Ie_Eficientă intelectuală, C_Consideratia, S_Initierea structurii, Mp_Potential managerial

b. Dependent Variable: Performanata manageriala (cota globala)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	59,822	4,624		12,939	,000		
	Mp_Potential managerial	,156	,053	,337	2,929	,005	,674	1,483
	Ie_Eficientă intelectuală	,149	,055	,310	2,732	,009	,697	1,436
	C_Consideratia	,145	,079	,189	1,830	,074	,840	1,191
	S_Initierea structurii	,139	,079	,179	1,759	,085	,860	1,163
	V1_vechime în act.didactică	-,161	,091	-,174	-1,756	,086	,917	1,091

a. Dependent Variable: Performanata manageriala (cota globala)

Figura 3. Indicatori statistici obținuți prin analiză de regresie.

4. CONCLUZII

Analizând datele obținute prin regresie multiliniară putem trage câteva concluzii importante în demersul de validare a predictorilor. Astfel:

- Coeficientul de validitate rezultat din corelația dintre suma ponderată a datelor de predicție și criteriu este de **0,76**; acest coeficient de corelație multiplă, prin valoarea sa ridicată, ne îndreptățește să considerăm validă strategia de selecție propusă;
- testul F ne indică estimări semnificativ mai bune, în cazul folosirii predictorilor, decât estimările potențialului managerial pe baza mediei valorilor observate: $F(5, 47)=12.93$, $p<.001$, este semnificativă statistic;
- 53,4% din variația performanței manageriale observate este explicată de cei cinci predictori incluși în model: R^2 ajustat = 0,534[2] (figura 3.);
- deoarece diferența dintre R^2 = 0,579 și R^2 ajustat = 0,534 este la limită (se acceptă o diferență de maximum 3-4 sutimi) ne manifestăm reținerea în ceea ce privește generalizarea rezultatelor la nivelul întregii populații; totuși, această diferență dintre valorile coeficienților de determinare multiplă R^2 și R^2ajustat poate fi explicată prin numărul relativ redus de subiecți testați;
- cea mai mare influență asupra eficienței modelului o are Potențialul

2 Am luat în considerare valoarea lui R^2 ajustat pentru a elimina eventualele erori induse de numărul de criterii adoptat și de numărul subiecților testați.

managerial-Pm (coeficientul de regresie este b = 0.156, respectiv, β = 0.337); comparând coeficienții de regresie standardizați β[3] observăm următoarele ponderi în estimarea performanței manageriale: Eficiența intelectuală-Ie (β = 0.310), Considerația-C (β = 0,189), Structurarea-S (β = 0,179) și, în final, Vechimea în activitatea didactică-V1 (β = -0,174);

- nu există outlieri (puncte influente) care să aibă influențe mari asupra parametrilor modelului: distanța Cock = [0, 0,244] iar în prelucrările statistice se poate observa că peste 95% din reziduurile standardizate au valori între -2 și +2 (figura 4.).

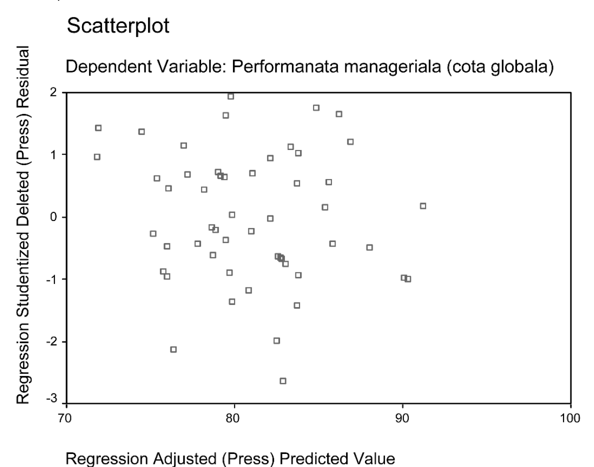


Figura 4. Performanța managerială estimată (orizontală) vs. reziduu-ri standardizate.

Tot acest demers statistic prezentat mai sus are rolul de a estima performanțele manageriale ale altor persoane, pe baza predictorilor găsiți relevanți, mai precis pe baza scorurilor obținute la scalele de Potențial managerial și Eficiență intelectuală din cadrul CPI 462™, a scorurilor la cele două scale din cadrul LOQ și pe baza experienței în activitatea.

Astfel, ecuația de regresie ce ne permite să estimăm rezultatele oricărei persoane este:

$$\textbf{Perform.managerială_}Y_e = 59,82 + 0,156\ Mp + 0,149\ Ie + 0,145\ C + 0,139\ S - 0,161\ V1$$

Dacă dorim să ținem cont de faptul că scalele de măsură ale celor cinci predictori sunt diferite, ecuația de regresie standardizată va avea forma:

$$\text{Perform.managerială_}Z_e = 0,337\ Mp + 0,310\ Ie + 0,189\ C + 0,179\ S - 0,174\ V1$$

3 Ne orientăm după β și nu după coeficienții de regresie b deoarece unitățile de măsură sunt diferite pentru CPI, LOQ și vechime.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Aniței, M., Chraif, M. (2012), *A model for the core competences validation using behavioral anchored rated scales within the romanian agency for employment as changing organization*, în Procedia of International Conference on Humanity, History and Society-ICHHS 2012, disponibil la: http://www.ipedr.com/vol34/011-ICHHS2012-H10006.pdf.
2. Bogáthy, Z. (2004), *Analiza muncii*. În: Bogáthy, Z. (coord.) *Manual de psihologia muncii și organizațională*. Iași, Polirom.
3. Chirică, S. (1996), *Psihologie organizațională.* Cluj-Napoca, Casa de editură și consultanță "Studiul organizării".
4. Hollander, Edwin P. (1978), *Leadership Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationships*. New York, The Free Press - Division of Macmillian Inc.
5. Jurcău, N. (1999), *Psihologie inginerească.* Cluj-Napoca, Editura Dacia.
6. Minulescu, M. (2004), *Psihodiagnoza modernă. Chestionarele de personalitate.* București, Editura Fundației România de Mâine.
7. Pintilie, Constantin (1976), *Știința conducerii și conducerea științifică a proceselor de educare și învățare.* În vol.: *Conducerea științifică a școlii*, editat de Revista de Pedagogie, București, pp. 5-20.
8. Pitariu, H.D. (2000), *Managementul resurselor umane: evaluarea performanțelor profesionale.* București, All Beck.
9. Pitariu, H.D. & Albu, M. (1993), *Inventarul psihologic California: prezentare și rezultate experimentale*. În: Revista de Psihologie, nr. 39.
10. Pitariu, H.D. & Iliescu, D. (2004), *Spectrum CPI-260™-Ro*. În: *Psihologia Resurselor Umane*, vol. 2, nr. 1, pp.40-49.
11. Radu, Ioan, Iluț, Petru & Matei, Liviu (1994), *Psihologie socială.* Cluj-Napoca, Editura EXE.
12. Sava, F. (2004), *Analiza datelor în cercetarea psihologică. Metode statistice comple-mentare.* Cluj-Napoca, Editura ASCR.
13. Zlate, Mielu (2004), *Leadership și management.* Iași, Polirom.

EXEMPLUL SIBIAN DE BUNE PRACTICI ÎN PROMOVAREA SĂNĂTĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Mihaela STOIA[1], Simona BERARIU[2]

REZUMAT

Proiectele de promovare a sănătății la locul de muncă (PSLM) în colectivitățile industriale țintesc dezvoltarea unui comportament sanogen prin abordare educațională. Grupurile-țintă au fost selecționate din întreprinderi sibiene cu capital românesc care au dorit să-şi îmbunătățească imaginea în societate, respectiv sute de lucrători expuşi la diferiți factori de risc ocupațional. S-au utilizat următoarele metode de lucru: chestionare; examinări medicale detaliate; calcularea nivelului global de risc per locuri de muncă; calcularea indicatorilor de morbiditate cu incapacitate temporară de muncă per întreprindere; organizarea de sesiuni educaționale tematice per grupuri de 20-25 lucrători şi per oră; parteneriate cu Spitalul de Pneumologie şi cu Spitalul de Psihiatrie din Sibiu, precum şi cu Direcția de Sănătate Publică Sibiu, Facultatea de Medicină din Sibiu şi Fundația Romtens din Bucureşti. S-a elaborat un ghid practic de promovare a sănătății mintale la locul de muncă. În cei şase ani de derulare a proiectelor PSLM a scăzut semnificativ numărul total de zile de concediu de boală plătite, ca o consecință a propriei politici de sănătate şi securitate în muncă a acestor societăți economice. Morbiditatea generală a constat în boli obişnuite precum cele cardiovasculare şi respiratorii acute sezoniere, în schimb a crescut ponderea certificatelor medicale pentru tulburări mintale.

Cuvinte cheie: sănătate, loc de muncă, parteneriat.

INTRODUCERE

Investiția în sănătatea şi bunăstarea lucrătorilor ar trebui privită ca o investiție şi nu ca un cost, de vreme ce programele de sănătate sunt familiare lucrătorilor şi le îmbunătățesc calitatea vieții [1]. Beneficiul investiției este bine documentat, de pildă Chapman a constatat o reducere cu 27% a absenteismului de cauză medicală, reducerea cu 26% a costurilor pentru sănătate, respectiv cu 32% a compensațiilor băneşti şi a cheltuielilor cu managementul disabilităților lucrătorilor [2]. Inițiativele pentru promovarea sănătății în general, şi pentru PSLM în particular pot fi clasificate în diferite moduri, după cum urmează: prevenție medicală, schimbarea comportamentului, abordare educațională, responsabilizare, schimbare socială şi participare activă. Venind în întâmpinarea nevoii de a examina cauzalitatea stilului de viață şi determinanții ambientali ai sănătății, Organizația Mondială a Sănătății propune o abordare sistemică a promovării sănătății, respectiv „procesul care permite oamenilor să-şi mărească controlul asupra propriei sănătăți şi să şi-o îmbunătățească" [3].

1 lector univ.dr. Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

2 medic, Direcția de Sănătate Publică Sibiu

Substanțele chimice utilizate la locul de muncă sunt factori de risc frecvent întâlniți dar adesea subestimați, care ar trebui monitorizați în relație cu proprietățile toxice şi cu tipul expunerii. Adițional expunerii la factori de risc obişnuiți, cum sunt solvenții, pulberile şi metalele, o atenție deosebită trebuie acordată substanțelor cancerigene şi grupurilor sensibile la riscuri profesionale [4]. Rezultate semnificative ale cercetărilor avansate au concluzionat implicarea agenților chimici în patogeneza bolii Alzheimer (pesticide, solvenţi, plumb şi aluminiu), precum şi rolul polimorfismului unor gene (CYP2E1, EPHX1, GSTP1) în riscul apariției encefalopatiei cronice induse de solvenți organici [5-8]. Solvenții organici produc tulburări cognitive, pierderea auzului, modificări subclinice ale vederii colorate (stiren), neuropatie periferică, boli neurodegenerative şi tulburări neuropsihologice [9]. Unii autori descriu o prevalență crescută a tulburărilor psihice la lucrătorii expuşi cronic, în special tulburări de dispoziție şi anxietate [10]. De aceea, promovarea unei alimentații sănătoase precum fructele şi legumele proaspete bogate în biomicronutrienți şi în antioxidanți naturali (vitamine, carotenoizi, polifenoli) care pot contracara efectele stresului oxidativ şi acumularea de specii reactive ale oxigenului şi nitrogenului generate de acțiunea oxidantă a agenților chimici reprezintă una dintre metodele accesibile ale PSLM.

Scopul acestei lucrări este de a trece în revistă toate activitățile şi rezultatele obținute de-a lungul a şase ani de promovare a sănătății la locul de muncă în diferite întreprinderi sibiene, cu detalierea rezultatelor obținute în cazul unei întreprinderi româneşti de marochinărie şi încălțăminte.

MATERIAL ŞI METODE

1. Campania de informare şi educare „Angajați sănătoşi în întreprinderi sănătoase” pentru 6108 lucrători din județul Sibiu în cadrul proiectului „Promovarea Sănătății la Locul de Muncă în Regiunea Centru – CPSLM”;
2. Proiectul „Managementul sănătății şi securității în muncă a angajaților peste 45 de ani” derulat la SC Euroconf SRL;
3. Proiectele de PSLM derulate la SC Roşu SRL: „Evaluarea atitudinilor, obiceiurilor şi practicilor referitor la obiceiul fumatului în relație cu alți factori de risc la SC Roşu SRL – Implementarea unei Politici de Control al Fumatului”, „Organizarea unei Infrastructuri de Promovare a Sănătății la Locul de Muncă în Întreprinderi Mici şi Mijlocii” şi „Suport pentru Dezvoltarea Serviciilor Comunitare de Sănătate Mintală şi Dezinstituționalizarea Persoanelor cu Probleme de Sănătate Mintală”. A fost selecționat un focus-grup din această întreprindere sibiană producătoare de încălțăminte şi marochinărie, respectiv 250 lucrători expuşi la solvenți organici, caracterizat prin: vârsta medie 39,5±10,9 ani; vechimea medie la acelaşi loc de muncă 14,6±10,6 ani; 71% femei. S-au folosit următoarele metode:
   - chestionare de evaluare cu tema principală de încurajare a renunțării la fumat şi de evaluare a riscului psihosocial la locul de muncă,
   - examene medicale detaliate, incluzând și parametri funcționali respiratori (Datospir 100),

- calcularea nivelului global de risc pentru aceste locuri de muncă după metoda INCDPM Bucureşti [11],
- calcularea indicatorilor specifici morbidității cu incapacitate temporară de muncă,
- sesiuni educative organizate pentru toți angajații,
- parteneriate cu spitale din Sibiu (Pneumoftiziologie și Psihiatrie),
- elaborarea unui ghid practic privind promovarea sănătății mintale la locul de muncă (ISBN 978-973-0-07129-0).
- creşterea conştientizării și informare privind beneficiile dietei bogate în antioxidanți naturali (antociani) și suport privind acordarea suplimentelor alimentare [12].

REZULTATE ŞI DISCUȚII

Rezultatele proiectelor de PSLM derulate în întreprinderile sibiene în perioada 2006-2011 au fost prezentate la conferințe naționale de medicina muncii, la conferințe internaționale ale rețelei europene de PSLM (ENWHP) – Linz, Perugia, Berlin, Helsinki și Sibiu – precum și publicate în reviste științifice de profil. Proiectul de PSLM derulat la SC Euroconf SRL a devenit studiu de caz la nivel european și poate fi consultat în detaliu accesând http://osha.europa.eu/data/case-studies/ occupational-health-and-safety-management-for-employees-aged-45/RO-SIBIU-employees-45.pdf: Case studies: Occupational Health and Safety Management for Employees Aged 45+, EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, 2012, p. 1-8. Proiectul pentru renunțarea la fumat derulat la SC Roşu SRL a devenit model de bună practică și poate fi accesat la http://www.oefi.hu/move-europe/13Romania.pdf; sau http://www.enwhp.org/toolbox/pdf/0911261417_ Romania_S.C.%2520ROSU%2520S.R.L.pdf: „Model of Good Practice: Romania. Smoking. SC ROŞU SRL", in „Move Europe" Programme, Hungary 2009, p. 13-19. În România, în anul 2009 județul Sibiu era singurul județ-pilot care a început un proiect de promovare a sănătății mintale la locul de muncă.

Referitor la campania de informare şi educare „Angajaţi sănătoşi în întreprinderi sănătoase", ponderea temelor alese de către lucrătorii din judeţul Sibiu este ilustrată în figura 1, cu menţiunea că numărul total al temelor a fost 10, dar subiectele „Ridicare Greutăţi", „Alcool" şi „Exerciţiu Fizic" nu au prezentat interes pentru sibieni, fiind pe ultimele locuri şi la nivelul Regiunii Centru.

Factorii de risc chimici identificaţi la SC Roşu SRL au fost acetona, acetatul de etil, oxid nitric, pulberi abrazive şi de sudură. Pentru locul de muncă „operator masă de lucru" nivelul global de risc calculat a fost 2,65 (risc acceptabil). 42% dintre subiecţi au fost identificaţi ca fumători activi, iar 14 dintre aceştia aveau obstrucţie de căi aerifere mici ca o consecinţă reversibilă a fumatului. Sesiunile educative s-au axat pe efectele fumatului asupra sănătăţii şi pe alimentaţie sănătoasă şi au constat în proiecţii de filme, imagini, studii de caz, materiale promoţionale şi discuţii, timp de 1 oră / sesiune / 20-25 angajaţi.

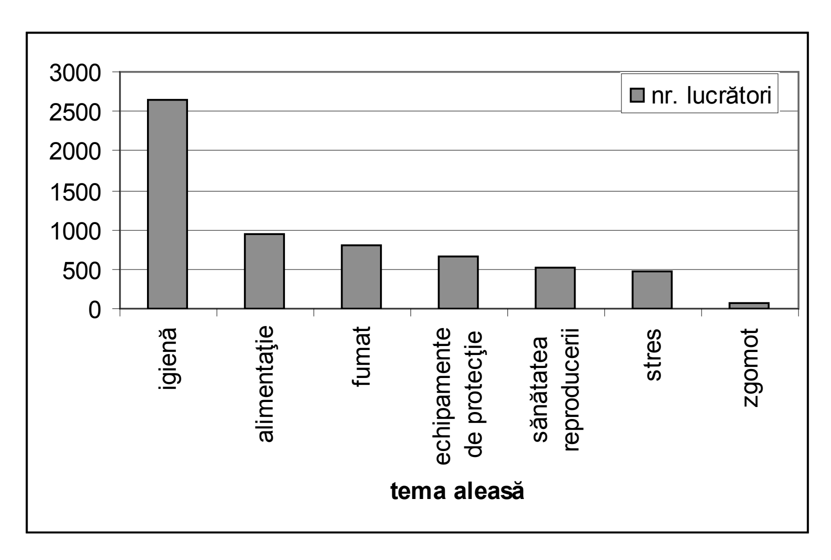


Figura 1. Ponderea temelor alese de lucrători pentru campania de informare

La evaluarea mediului de lucru psihic cu chestionarul COPSOQ, subiecții expuşi la solvenți organici au avut un scor mediu ponderat al răspunsurilor mai mare referitor la colaborare şi conducere, relația angajat – loc de muncă, valori la locul de muncă. Aceste rezultate demonstrează un control scăzut al lucrătorilor la locul de muncă şi au fost detaliate în publicații anterioare [13, 14]. În studiul de față am analizat rata absenteismului de cauză medicală prin numărul de zile cu incapacitate temporară de muncă / angajat / an, care a fost, în medie, de 7,62 comparabilă cu statisticile europene. Numărul total de zile cu incapacitate temporară de muncă plătite a scăzut de la 5000 la 2100 în intervalul de timp 2009-2012. Ponderea cauzelor medicale ale absenteismului (N=98 cazuri) a fost reprezentată de 38% boli cardiovasculare, 25% boli respiratorii, 16% boli digestive, 9% boli endocrine şi 7% tulburări mentale. Morbiditatea prin boli cardiovasculare este comparabilă cu cea a populației generale. În particular, am remarcat prezența nevrozelor şi a altor tulburări mentale (7 cazuri), care însă nu depăşeau 2% din totalul certificatelor medicale dar au fost principalul motiv de implementare a programului de promovare a sănătății mentale la locul de muncă. În patru ani numărul certificatelor medicale a scăzut cu 50%, însă nu am putut stabili o relație precisă între acest indicator şi PSLM, de vreme ce criza economică a generat un rulaj mai mare de personal în ultimul an, iar anul 2010 a adus noi reglementări naționale referitoare la un control mai riguros al acordării certificatelor de boală. În general, la nivelul județului Sibiu a existat o uşoară creştere de 1% a bolilor cardiovasculare şi a tulburărilor mentale în anul 2011, comparativ cu anul 2010, posibil relaționată cu stresul la locul de muncă [15].

Satisfacția în muncă este unul dintre factorii importanți pentru reducerea absenteismului, cum este şi modelul de bună practică al companiei GlaxoSmithKline, care a scăzut cu 20% rata absenteismului prin tulburări mentale începând cu anul 2003 [16]. Programele de „Wellness" şi-au arătat, de asemenea, eficiența în a ajuta moralul angajaților [17].

CONCLUZII

Numărul total de zile cu incapacitate temporară de muncă plătite a scăzut în patru ani de monitorizare, datorită politicii proprii de sănătate şi securitate în muncă a companiei studiate, care include PSLM şi un control mai riguros al certificatelor medicale în lumina actualelor reglementări. Morbiditatea în rândul lucrătorilor este dominată de boli obişnuite precum boli cardiovasculare şi respiratorii acute sezoniere, în timp ce tulburările mentale reprezintă o nouă ameninţare în viitor.

MULŢUMIRI

Autorii sunt recunoscători Fundaţiei Romtens pentru suportul financiar acordat.

BIBLIOGRAFIE

1. Masanotti, Giuseppe: *Health Promotion and Workplace Health Promotion*, in Romtens Foundation (ed): Workplace Health Promotion Training Manual, 2009, Ed. Romtens, Bucharest, pp. 49-60.
2. Chapman, L.S.: *Meta-Evaluation of Worksite Health Promotion Economic Return Studies: 2005 Update*, in The Art of Health Promotion 2005, 19(6): pp. 1-11.
3. World Health Organization: *Ottawa Charter for Health Promotion*, Paper presented at: First International Conference on Health Promotion, 21 November 1986, Ottawa.
4. Ylikoski, Matti: *Professional Risk Assessment and its role in Workplace Health Promotion Programs*, in Romtens Foundation (ed): Workplace Health Promotion Training Manual, 2009, Ed. Romtens, Bucharest, pp. 199-206.
5. Santibáñez, M., Bolumar, F., García, A.M.: *Epidemiological studies - a review assessing the quality of published epidemiological studies*, in Occup. Environ. Med. 2007, 64: pp. 723-732.
6. Wei, G., Shea, J.E.: *Effects of Solvent on the Structure of the Alzheimer Amyloid-b(25–35) Peptide,* **i**n Biophysical Journal 2006, 91: pp. 1638-1647.
7. Kezica, S., Calkoena, F., Wenkerab, A.M., Jacobsac, J.L., Verberka, M.: *Genetic polymorphism of metabolic enzymes modifies the risk of cronic solvent-induced encephalopathy,* in Toxicology and Industrial Health 2006, 22: pp. 281-289.
8. Dick, F., Semple, S., Osborne, A., Soutar, A., Seaton, A., Cherrie, J.W., Walker, L.G., Haites, N.: *Organic solvent exposure, genes, and risk of neuropsychological impairment,* in Q J Med 2002, 95: pp. 379-387.
9. Dick, F.D.: *Solvent neurotoxicity,* in Occup. Environ. Med. 2006, 63: pp. 221-226.
10. Morrow, L.A., Gibson, C., Bagovich, G.R., Stein, L., Condray, R., Scott, A.: *Increased Incidence of Anxiety and Depressive Disorders in Persons With Organic Solvent Exposure,* in Psychosomatic Medicine 2000, 62: pp. 746-750.
11. Pece, Ştefan: *Evaluarea riscurilor în sistemul om-maşină*, 2003, Atlas Press, Bucureşti.
12. Stoia, M., Oancea, S.: *Workplace health promotion program on using dietary antioxidants (anthocyanins) in chemical exposed workers*, in Procedia Engineering 2012, 42: pp. 2176-86.
13. Hărătău, M., Stoia, M., Bardac, D.: *Evaluation of the psychological work environment in Romanian companies using the adjusted COPSOQ questionnaire,* in Acta Medica Transilvanica 2012, 2(1): pp. 32-34.
14. Stoia, M., Berariu, S., Hărătău, T.: *Workplace Health Promotion Programme for Encouraging Quitting Smoking*, in Acta Medica Transilvanica 2011, 2(supp. 3): pp. 75-77.
15. Stoia, M.: *Analiza absenteismului medical în rândul lucrătorilor ca instrument pentru promovarea sănătăţii la locul de muncă*, în Revista Română de Medicina Muncii 2012, 63(1-2): pp. 59-69.
16. Kocakülâh, M.C., Galligan, Kelley A., Mitchell, K.M., Ruggieri, M.P.: *Absenteeism Problems and Costs: Causes, Effects and Cures,* in International Business & Economics Research Journal 2009, 8(5): pp. 81-88.
17. Baicker, K., Cutler, D., Song, Z.**:** *Workplace wellness programs can generate savings*, in *Health Affairs* 2010, 29(2): pp. 304-311.

ANTROPLOGIA, MUNCA, RECUPERAREA MEDICALĂ - LEGĂTURI INTERDISCIPLINARE ÎNTR-O ABORDARE COMPLEXĂ

Georgiana TACHE[1], Adriana Sarah NICA[2]

Antropologia medicală, prin studiul proceselor adaptative umane față de mediul complex de viață, devine o preocupare interdisciplinară, adesea chiar și necesară. Mai mult, este important studiul stării de sănătate umană și al celui de boală, precum și cel al impactului sistemului de îngrijiri medicale asupra individului, în scopul prevenirii unor consecințe cu modificări adaptative ulterioare.

Obiectivul oricărui studiu pe această temă îl reprezintă rolul jucat de anumite ramuri ale științelor antropologice în identificarea legăturilor existente între modificările evolutiv adaptative ale corpului uman și factorii mediului extern. Acestuia i se alătură importanța impactului procesului muncii asupra dezvoltării corpului uman, a inducerii anumitor modificări sau predispunerea la anumite îmbolnăviri, conturând astfel patologia legată de locul de muncă. În acest context, devine necesară abordarea preventiv-profilactică, terapeutică și în scop de recuperare medicală a acestor modificari semnalate sau a deficiențelor instalate prin impactul cu mediul de viata.

Prin urmare, pornind de la cele arătate, o atitudine adaptativă față de mediul ambiental, caracterizat prin toate valențele sale evolutive și formative, atât socio-profesionale, familiale, cât și cele naturale, geoclimatice, devine necesară. Interdisciplinaritatea joacă un rol important în abordarea factorilor care pot influența dezvoltarea ființei umane.

Reabilitarea medicală poate deveni, nu doar o atitudine reparatorie, recuperatorie a deficitelor funcționale care se pot instala ca urmare a impactului ființei umane cu mediul ambiental, inclusiv a celui professional dar mai ales, se poate constitui într-un important element profilactic și al minimizării impactului anumitor factori nedoriți asupra organismui uman. Programele de exerciții fizice, integrarea acestora în mediul natural, activitățile sportive și recreative de tipul celor ‹›body and mind activities›› au capătat o nouă poziție, chiar și de integrare socială. Vârsta la care modularea activă și adaptativă a organismului uman trebuie considerată a scăzut, reabilitarea medicală devenind o specialitate a tuturor vârstelor.

Antropologia este legată cu domenii precum sociologia, economia, geografia, dar și cu medicina, îngrijirea pe termen lung a pacienților, sănătatea publică, psihologie, doar ca sa amintim câteva dintre ele. Dezvoltarea ființei umane se petrece astăzi

1 Prof univ. Dr. ,Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila", București - Catedra Reabilitare Medicală
2 Prof univ. Dr. ,Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila", București - Catedra Reabilitare Medicală

în contextul muncii, profilul activităților s-a schimbat, necesitățile adaptative s-au modificat. Iată de ce, și reabilitarea medicală a devenit o specialitate dinamică, abordând în egală masură aspectele profilactice, dar și recuperatorii.

Disciplină complexă, antropologia promovează studiul stiințific vizând cunoașterea globală a omului, în toată extinderea lui istorică și geografică, incluzând toate valențele umanității, inclusiv pe cele cu referire la capacitatea speciei umane de a concepe lumea simbolic și de a o transforma pe baza acestor simboluri.

Pornind de la cele arătate, pentru a justifica procupările noastre, aflate în stadiul studiilor teoretice dar și pentru a le putea localiza pe harta procupărilor în domeniu, amintim faptul că literatura de specialitate oferă o clasificare a principalelor ramuri ale antropologiei ca stiință. Există conturată antropologia culturală sau socială, ce se ocupă cu studiul evoluției, a condițiilor de viață, a relățiilor sociale, precum și a modului în care se gestionează simbolurile socio-culturale. Alături, se situează antropologia lingvistică, preocupată de studiul limbii și al limbajului, în context socio-cultural, ca sistem simbolic și de comunicare culturală, precum și antropologia arheologică ce studiază preistoria și cultura modernă a umanității. Nu mai puțin importantă este și antropologia fizică, preocupată de studiul alcătuirii corpului uman din punct de vedere biologic și de trăsăturile distincte ale raselor umane. Studiul corpului uman se face la nivel populațional și presupune identificarea tipului constituției fizice, a tipologiilor umane, studiul modificărilor adaptative și microevolutive, identificarea aspectelor fiziologice și biochimice în dinamica lor evolutivă în timp și spațiu. Antropologia fizică prezintă subdomenii ca: antropologia ecologică, medicală, fiziologică, genetică.

Antropologia motrice este știința interdisciplinară desprinsă din antropologie ce studiază procesele de creștere și dezvoltare ale organismului cu implicații asupra motricității, tipologia constituțională somatofiziologică (motrică și psihică), determinarea genetică și antropologică a unor caractere ce conduc la obținerea performanței sportive, metodologia antropologică și genetică de evaluare a potențialului și randamentului sportiv, implicarea antropologiei motrice în selecția sportivă pentru obținerea performanței, dirijarea antrenamentului pe baza cunoașterii particularităților individuale antropologice. Studiile privind antropologia motrice, se conturează în contextul susținerii unei anumite persoane spre a practica sportul de performanță, la recomandarea activității de educație fizic și sport pentru asigurarea dezvoltării armonioase și a păstrării stării de sănătate, la aprecierea modului în care factorii mediului extern (geoclimatici, alimentația, noxele din mediul ambiant) influențează capacitatea motrice, la evaluarea mișcării corpului și a segmentelor sale, evaluare extrem de utilă pentru stabilirea programului de exerciții necesar recuperării unor afecțiuni de cauze diferite ale aparatului locomotor.

Reamintim faptul că ontogeneza organismului uman cuprinde trei perioade: de creștere și dezvoltare, de maturitate și reproducere și de involuție sau 'senescența'. Ceea ce ne interesează în contextul antropologiei este aspectul calitativ al procesului de dezvoltare umană, proces caracterizat prin modificări funcționale ce asigură un

progres evolutiv, urmat de o perfecționare adaptativă a aparatelor și sistemelor din organism într-o integrare unitară. Aceste procese sunt condiționate de acțiunea unor factori interni, precum ereditatea și mecanismele neuro-endocrino-metabolice, determinate genetic, cât și a unor factori externi, precum perioada dezvoltării intrauterine și factorii geoclimatici, alimentația, noxele din mediul ambiant, activitatea fizică.

Condițiile mediului extern sunt în măsură să conducă în timp, la modificări adaptative. Aceste condiții sunt reprezentate de: schimbarea mediului geoclimatic, fenomenul de migrare populațională, creșterea gradului de poluare, modificarea profilului activității fizice de la dinamică la static, practicarea anumitor sporturi sau a anumitor activități de agreement, modificările obiceiurilor alimentare, expunerea la stresul contemporan și nu în ultimul rand, procesul muncii.

Studiile au relevat interrelații dinamice între structurile anatomice, formele funcționale și nivelul de activitate fizică atins de-a lungul vieții. Mișcarea, indiferent sub ce formă se manifestă ea, de competiție, de agrement, profilactică sau de recuperare medicală și oricum este denumită - sport, educație fizică, kinetoprofilaxie, kinetoterapie - definețte ființa umana într-un mod complex, fiind în măsură să condiționeze diferența dintre stare de sănătate și boală, între actualitate și evolutivitate. Preocupările din domeniu au subliniat efectele benefice ale activității fizice practicată în mod regulat, periodic în menținerea structurilor anatomice la nivel ridicat de performanță funcțională. Mai mult, s-au concentrat asupra relațiilor stabilite între configurația maselor musculare, lanțurile cinematice și biomecanica functională globală.

În afara statusului functional global al organsimului uman, raportat la gradul de desfășurare a activității fizice, o alta interconditionare cu factorii mediului extern organismului uman, este cea legată de reprezința contextul muncii. Va trebui să luăm în considerație impactul enorm pe care participarea la procesul muncii îl constituie asupra corpului omenesc, în ceea ce privește dezvoltarea complexă a individului uman, a ființei umane, a organismului în ansamblul său, cu referire, atât la procesul evolutiv, adaptativ pe lungă durată, cât și la cel plastic, interactiv, constatat în timp real. Doar dacă enumeram câteva dintre bolile existenței noastre contemporane, precum patologia traumatică, maladiile degenerative și cele neoplazice și vom înțelege la ce ne referim.

Alături de acestea, se vor regăsi suferințele generate de consecințele impactului locului și a mediului de muncă asupra corpului omenesc. Asociația Internațională de Ergonomie (IEA - http://www.iea.cc) definește ergonomia ca fiind disciplina care studiază interacțiunile dintre oameni (în exercitarea profesiei) și elementele unui sistem (locul de muncă cu echipamentele din dotare dar și interfațarea cu procesul muncii) pentru a îndeplini cele două scopuri: de menținere a stării de sănătate (incluzând și gradul de satisfacție profesională) și productivitate.

Ergonomia este și stiința conceperii unui loc de muncă, ce include echipamentul și spațiul de lucru destinat angajatului, astfel încât design-ul să asigure prevenirea

îmbolnăvirilor/rănirilor de pe urma efortului susținut și repetitiv și să împiedice dezvoltarea unui grad de disfuncționalitate, precum incapacitate, infirmitate sau handicap.

Bazele ergonomiei ca stiință se regăsesc în contextul culturii Grecii antice. O mare parte din dovezi indică faptul că civilizația Helenică, în secolul al 5-lea i.e.n., folosea principii ergonomice în modelarea ustensilelor, slujbelor și locurilor de muncă. Un alt exemplu se poate regăsi în descrierea lui Hippocrate despre cum ar trebui să fie conceput locul de muncă al unui chirurg și cum trebuie să fie aranjate instrumentele pe care acesta le folosește [1]. Descoperirile arheologice ale dinastiilor timpurii egiptene arată că aceștia făceau unelte și echipamente casnice, care ilustrează principii ergonomice (I. G. Okorji, 2009).

Ergonomia are caracter interdisciplinar, se preocupă nu numai de relațiile dintre om și masină ci și de perfecționarea acestor relații, se bazează pe o serie de discipline, precum: antropometria, biomecanica, ingineria mecanică, ingineria industrială, design-ul industrial, fiziologia și psihologia. Ergonomia reprezintă aplicarea stiințelor biologice umane, în corelație cu științele tehnice, pentru a ajunge la o adaptare reciprocă optimă între om și munca sa, rezultatele fiind măsurate în indici de eficiență și bună stare de sănătate a omului.

Având în vedere fenomenul de migrație populațională, de schimbare a profilului activităților profesionale, de decondiționare a organismului uman față de solicitările vieții de zi cu zi, de lipsa unor preocupări privind profilaxia îmbolnăvirilor și recuperarea deficitelor instalate, preocupările privind ergonomia locului de muncă devin prioritare.

Direcțiile de organizare ergonomică și de perfecționare a activității la locul de muncă ar trebui să aibă în vedere și urmatoarele aspecte: recrutarea, selecția, încadrarea, promovarea personalului dupa aptitudini, pregătire și performanțe, dotarea birourilor și a serviciilor cu mobilier potrivit caracteristicilor antropometrice ale lucrătorilor, poziției acestora în timpul muncii, sarcinilor de îndeplinit și locului zonei de munca, precum studierea și adaptarea elementelor de microclimat (zgomot, temperatură, iluminat), în scopul creării unui echilibru optim între om și mediul sau de lucru, reducerii efortului senzorial și creșterii posibilităților de concentrare în executarea sarcinilor.

Ralph M. Barnes stabilește în lucrarea sa Motion and Time Study [2], aparuta în anul 1940, un numar de 22 de principii ale economiei mișcarii, în scopul raționalizării operațiilor efectuate în timpul muncii, scopul principal al economiei mișcarii fiind productivitate maximă cu efort minim. Se definește astfel noțiunea de ergonomie fizică.

Ergonomia fizică este importantă în domeniul medical, în special pentru cei diagnosticați cu modificări staturo-posturale și sindroame algice musculoligamentare, pentru persoanele cu boli reumatismale degenerative sau inflamatorii, pentru persoanele cu neuropatii periferice, precum cele de incarcerare, cel mai frecvent exemplu fiind cel al sindromul de tunel carpian. Categoria de afecțiuni care suscită interesul medicilor din diferite specialități, ca fiind generatoare de suferință și zile

de absenteism de la locul de munca, este reprezentată de grupa patologiei coloanei vertebrale, afecțiuni generate de menținerea pozitiei așezat un numar mare de ore zilnic, în contextul muncii la birou.

Specialiștii în domeniul medical al recuperării medicale, cât și cei preocupați de problematica ergonomiei fizice, definesc elementele importante ale ergonomiei poziției în așezat. Cel mai bun mod de a reduce presiunea în zona inferioară a spatelui este ortostatismul. În pozitia așezat, greutatea celei mai mari parti a corpului este transferata pe scaun în anumite zone. O parte din greutate este transferată pe podea, spătar și mânere. Zonele în care este transferată greutatea corpului către scaun denotă un bun model de scaun. Când zonele de transfer a greutății în poziția așezat nu sunt sprijinite, statul pe scaun timp îndelungat conduce la o presiune nedorită în regiunea inferioară a spatelui, cauzând dureri. De asemenea, zona lombară trebuie sprijinită pentru a scădea presiunea asupra discului, fiind important ca scaunul să aibă un plan de sprijin/șezutul scaunului care se inclină usor în spate și care are sprijin lombar pentru a preveni presiuni excesive asupra zonei inferioare a spatelui.

Munca de durată efectuată în poziția așezat (specifică biroului) are și alte inconveniențe, cum ar fi: slăbirea tonusului muscular, reacție reflexă de contracție ușoara dar continuă, în special a muculaturii abdominale, implicații asupra aparatului locomotor, deoarece coloana vertebrală are tendință spre pozitii curbe, dezalinate, torsionate, care aduc modificarea staticii organismului, o presiune mare asupra unor organe interne data de flexia anterioara excesiva a trunchiului, dureri cervicale și ale umerilor, dureri de spate și de brațe. Folosirea corectă a scaunelor ergonomice poate duce la eliminarea acestor neajunsuri. Chiar daca poziția corpului din timpul lucrului este corectă, mentinută un timp indelungat, ea produce în mod inevitabil o senzatie de oboseală. De aceea, specialiștii în recuperare medicală, recomanda intreruperea periodică a lucrului prin pauze care impun mișcari mai active, executarea unor exerciții de gimnastică corectivă (minimum 10 minute), mișcari de relaxare a degetelor și articulațiilor membrului superior (în special cei care lucrează la calculator). Dar la munca de birou cele mai multe solicitari sunt și de natura psihică. Din cercetările specialiștilor în diverse instituții s-a observat că solicitările neuropsihice din munca de birou au dus la apariția unor boli tipice precum nevrozele sau bolile cardiovasculare. De mentionat ca prezența factorilor de risc psihosociali reprezintă un factor favorizant important pentru apariția tulburărilor musculo-scheletale (ca formă de somatizare a tensiunilor psihice). Concluziile care se impun fiind adaptarea programului și timpului petrecut la birou, în fața calculatorului, controlând poziția corpului și alternând activitatea statică cu cea dinamică. Activitatea fizică efectuată sub forma unui program adaptat locului de muncă și tipului de activitate se poate asocia tuturor elementelor și regulilor ergonomice prezentate, prevenind apariția îmbolnăvirilor care necesită recuperare medicală.

Există în prezent preocupări în domeniul antropotehnologiei și acestea se referă la adaptarea tehnologiei caracteristice muncii desfașurată de către persoana aflată în contextul muncii, mai exact, se referă la îmbunătățirea design-ului sistemelor

tehnologice. Specialiștii în domeniu, precum Wisner, subliniază necesitateă introducerii unui nou domeniu științific în contextul studiilor de ergonomie, acela al antropologiei [3]. Relația existentă dintre antropologie și ergonomie s-a conturat în jurul anilor 1990 [4]. Noutățile tehnologice ar trebui să ia în considerație elementele mediului ambiental cât și solicitările populaționale.

În concluzie, definind antropologia socio-culturală, cea lingvistică, cea fizică, arheologică precum și existenta preocupărilor pe direcția studiului autonom în cadrul antropologiei, s-ar putea ca studiul antropologic al corpului uman, abordat din punct de vedere adaptativ și preventiv dar și reabilitativ, ca urmare a deficiențelor instalate prin impactul mediului de viață, inclusiv al muncii asupra organismului uman aflat în plină evoluție, să devină un subdomeniu recunoscut, cu metode și mijloace proprii de studii.

Din cele prezentate se subliniază clar necesitatea abordării complexe a aspectelor legate de dezvoltarea ființei umane, aspecte desprinse din domenii diferite de activitate, precum cele vizând antropologia, munca și ergonomia, reabilitarea medicală. Se stabilesc astfel, legături interdisciplinare într-o abordare complexă.

BIBLIOGRAFIE

[1] Marmaras Nicolas, Poulakakis George & Papakostopoulos Vassilis: *Ergonomic design in ancient Greece*. Applied Ergonomics 30 (4), 361-368, 1995.

[2] Barnes, M. Ralph.: *Motion and Time Study: Design and Measurement of Work*. Wiley, 7th edition, August 6, 1980.

[3] Wisner, Alan: *Quand voyagent les usines. When plants travel*. Syros - Atelier Futur, 1985.

[4] Geslin, Philipe: *Anthropotechnology.* în Stanton, N. et al.: *Handbook of Human Factors and Ergonomic Methods*, New York, CRC Press, pp. 87.1- 87.7, 1990.

MUNCA ÎN SOCIETATEA ORGANIZATĂ PRIN CONCEPT ANTROPOLOGIC MULTIDISCIPLINAR

DE LA „PROTECŢIA MUNCII" LA „SECURITATEA MUNCII". EVOLUŢIE CONCEPTUALĂ

Ioan-Marius ARON [1]

Procesul de muncă reprezintă un sistem format din patru componente: omul (executantul), sarcina de muncă (activitatea pe care acesta o desfăşoară), mijloacele de producţie (maşini, instalaţii, unelte etc.) şi mediul de muncă (totalitatea condiţiilor fizice, chimice, biologice şi psihologice în care executantul îşi desfăşoară activitatea, precum şi mediul social), care interacţionează şi se influenţează reciproc, într-o relaţie perpetuă.

Pornind de la premisa că protecţia factorului uman trebuie să primeze criteriului economic, a devenit imperios necesarăreconsiderarea criteriului securităţii şi sănătăţii în muncă. Pentru realizarea acestui obiectiv se impun schimbări de percepţie şi atitudine la nivel conceptual-legislativ, economic, tehnic, social şi psihologic.În acest context se încadrează activitatea de cunoaştere a cauzelor şi condiţiilor care au determinat, înlesnit ori favorizat producerea accidentelor de muncă precum şi a îmbolnăvirilor profesionale.

Urmând evoluţia internaţională, conceptul de ***protecţie a muncii*** din legislaţia română a evoluat în timp şi s-a transformat în prezent în cel de ***securitate a muncii***. Sintagma actuală reprezintă o accepţiune mai largă, mai cu seamă prin importanţa acordată activităţilor preventive de informare şi promovare activă a securităţii în muncă.

Doctrina a definit protecţia muncii ca „un sistem multidisciplinar, fundamentat de acte legislative, măsuri şi mijloace tehnice, social-economice, organizatorice, educative, de igienă şi medicină a muncii prin care se asigură securitatea, păstrarea sănătăţii şi capacităţii de muncă a omului în procesul muncii"[2], iar securitatea muncii „starea elementelor implicate în procesul de muncă în care este exclusă acţiunea factorilor de risc asupra executanţilor şi ea reprezintă rezultatul protecţiei muncii"[3].

„Termenul de *securitate* înseamnă absenţa pericolului, iar securitatea muncii, absenţa pericolului în muncă.Prin *pericol* se înţelege expunerea la risc, iar prin *risc* o situaţie capabilă să cauzeze un accident"[4].„Expresia *fără pericol* (absenţa pericolului), se poate defini astfel: un lucru este denumit în mod provizoriu fără pericol dacă riscurile pe care le prezintă sunt apreciate cunoscute şi, astfel cunoscute, sunt considerate acceptabile"[5].

---

1 Lector univ. Dr., Universitatea Româno-Germană Sibiu

2 Al. Ţiclea, C. Tufan, *Protecţia muncii în România*, Lumina Lex, 1997, p.3

3 V. Caracudovici (coordonator), *Terminologie în domeniul protecţiei muncii. Noţiuni de bază*, Întreprinderea poligrafică Braşov, 1984, p.22 apud Al. Ţiclea, C. Tufan, *op. cit.*, p.3

4 Al. Ţiclea, C. Tufan, *op. cit.*, p.3-4

5 *Activitatea de protecţie a muncii în perioada 1.01.1990-31.12.1993. Direcţii de acţiune în perioada 1994-1996*, elaborată de Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, Departamentul Protecţiei Muncii, mai 1994, p.80 *apud* Al. Ţiclea, C. Tufan, *op. cit.*, p.4

„În procesul muncii se consideră că activitățile sunt fără pericol dacă riscurile legate de îndeplinirea muncii sunt considerate acceptabile. Cea mai mare parte a eforturilor în materie de securitate şi igienă a muncii vizează aducerea riscurilor profesionale la un nivel acceptabil”[6].

Opiniile amintite din doctrină sunt printre cele care au anticipat evoluția conceptului de protecție a muncii în cel de securitate a muncii în țara noastră, (anterior preluării legislative a conceptului prin Legea nr.53/2003 şi Legea nr.319/2006) respectiv preocuparea legiuitorului nostru de aliniere a reglementărilor acestui domeniu la legislația Organizației Internaționale a Muncii şi a Uniunii Europene.

În acest sens se înscrie şi Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996 şi intrată în vigoare la 1 iulie 1999 şi pe care România a semnat-o la data de 15 mai 1997 şi a ratificat-o la data de 7 mai 1999 prin Legea nr.74 din 4 mai 1999[7]. Acest document important pe plan european şi internațional consacră în partea întâi punctul 3, principiul că toți lucrătorii au dreptul la securitate şi igienă în muncă, iar în articolul 3, obligațiile părților contractante cu privire la dreptul la securitate şi la igiena muncii.

Vechiul Cod al muncii (Legea nr.10/1972) a utilizat noțiunea de protecție a muncii la fel ca şi Legea protecției muncii nr.90/1996 modificată prin Legea nr.177/2000.

Noul Cod al muncii (Legea nr.53/2003), în consens cu legislația altor state europene, a preluat sintagma sănătate şi securitate în muncă din reglementările Organizației Internaționale a Muncii şi din dispozițiile adoptate la nivelul Uniunii Europene.

În România, dreptul la protecția socială a muncii este garantat prin Constituție. În art.41 alin.2 se arată că *măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice*.

În acelaşi sens cu prevederile constituționale în art.6 din Codul muncii se dispune că *orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și conștiinței sale, fără nicio discriminare*.

Totodată, potrivit art.175 din Codul muncii, *angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă* (alin.1), iar în art.178 din Codul muncii se arată că *angajatorul răspunde de organizarea activității, de asigurare a securității și sănătății în muncă* (alin.1).

În sensul cuprinzător al noțiunii, „protecția muncii constă într-o activitate complexă privind organizarea, desfăşurarea şi controlul procesului de muncă, activitate al cărei scop este asigurarea condițiilor optime pentru apărarea sănătății şi a vieții tuturor participanților la acest proces, prevenirea accidentelor şi a îmbolnăvirilor profesionale”[8].

6 Al. Țiclea, C. Tufan, *op. cit.*, p.4

7 Publicată în *Monitorul Oficial al României nr.193* din 4 mai 1999

8 S. Ghimpu, *Dreptul muncii*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1985, p.257 *apud* Al. Țiclea, C. Tufan, *op. cit.*, p.4

În art.1 al Legii nr.90/1996 (legea protecției muncii) s-a arătat că *protecția muncii constituie un ansamblu de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor persoane participante la procesul de muncă*.

În art.1 din Legea nr.319/2006 (actuala lege a securității şi sănătății în muncă) se specifică faptul că *(1)Prezenta lege are ca scop instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătorilor. (2) Prezenta lege stabilește principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.*

Pe de altă parte, în art.5 lit.n din Legea nr.319/2006 se explică faptul că expresia *securitate și sănătate în muncă*, reprezintă *ansamblul de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă*.

Cuvântul ***securitate*** își are rădăcina în latinescul *„securitas"* şi semnifică protecţie, apărare, stare de siguranță, faptul de a fi pus la adăpost de orice pericol[9].

După cum se poate observa din citarea textului legal, în Legea nr.319/2006, legiuitorul a înlocuit sintagma *protecția muncii* cu cea europeană de *securitate și sănătate în muncă*, acordând celei din urmă aceeaşi definiție ca şi noţiunii de protecţie a muncii şi impunând-o ca atare pe tot parcursul legii cadru, iar ulterior al normelor metodologice etc.

Însă, după cum am arătat mai sus, sintagma de *securitate și sănătate în muncă* a fost consacrată legal odată cu apariția Legii nr.53/2003-Codul muncii[10].

În doctrină, de-a lungul timpului au fost enunțate mai multe definiții ale termenului de *protecția muncii*, iar ulterior ale celui de *securitatea şi sănătatea muncii*.

Astfel, „protecția muncii a fost definită ca fiind un ansamblu unitar de norme juridice care au ca obiect reglementarea relațiilor sociale complexe ce se formează cu privire la organizarea multilaterală, desfăşurarea şi controlul procesului de muncă, în scopul asigurării condițiilor optime la nivelul ştiinţei şi tehnicii moderne, pentru apărarea vieții şi a sănătății tuturor participanților la acest proces, prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale"[11].

Protecția muncii a mai fost descrisă ca „ansamblul de norme obligatorii referitoare la organizarea, desfăşurarea, îndrumarea şi controlul procesului muncii, care au ca scop crearea condițiilor optime pentru apărarea vieții şi a sănătății tuturor participanților la acest proces, prevenirea accidentelor și a îmbolnăvirilor profesionale"[12].

9 I. Coteanu, L. Seche, M. Seche - coordonatori, *Dicționarul explicativ al limbii române*, ediția a II-a, Editura Universul Enciclopedic, București, 1998, p.969

10 Publicat în *Monitorul Oficial al României* nr.72 din 5 februarie 2003

11 S. Ghimpu, I. T. Ștefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, vol.III, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1982, p.190 *apud* Al. Ţiclea, C. Tufan, *op. cit.*, p.9

12 Gh. Mohanu, Normele juridice de protecție a muncii, clasificarea și particularitățile lor, în *Revista română de drept* nr.1/1070, p.15 *apud* C. Buga, *Protecția Muncii*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1980, p.10-11

Alți autori consideră că, „sub aspect juridic, protecția muncii cuprinde totalitatea normelor de drept referitoare la obligațiile celor care concep, organizează sau conduc procesul de muncă şi a celor care desfăşoară efectiv diverse activități, în scopul realizării măsurilor tehnice necesare pentru apărarea vieții şi integrității lor corporale"[13].

S-a mai concluzionat faptul că „protecția muncii cuprinde ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile sociale stabilite între cei care organizează, conduc sau controlează munca şi organele administrației de stat, pe de o parte, cât şi acea parte a raporturilor juridice de muncă ce privesc asigurarea celor mai bune condiții în desfăşurarea procesului de muncă având ca scop protejarea sănătății şi vieții participanților la procesul de muncă, prin prevenirea accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale"[14].

Din alt punct de vedere, alți autori, ca şi legiuitorul român, au înlocuit termenul de protecție a muncii cu cel de securitate şi sănătate în muncă şi l-au definit pe cel din urmă cu aceeaşi definiție pe care au enunțat-o şi pentru cel de protecție a muncii[15].

În alte lucrări de specialitate protecția muncii este definită ca „o componentă a ansamblului activităților de protecție socială care are ca scop realizarea securității omului în procesul de muncă (securitatea şi sănătatea în muncă), prin identificarea şi înlăturarea tuturor factorilor de risc de accidentare şi îmbolnăvire profesională ce pot să apară în cadrul acestuia"[16].

Aceiaşi autori definesc securitatea muncii ca „o stare a elementelor implicate în realizarea unui proces de muncă în care este exclusă acțiunea factorilor de risc de accidentare şi îmbolnăvire profesională asupra executantului; scop şi rezultat al activității de protecție a muncii, iar noțiunea de securitate şi sănătate în muncă reprezintă un rezultat al măsurilor de protecție a muncii şi al acelor măsuri care urmăresc asigurarea confortului fizic, psihic şi social al omului în procesul de muncă"[17].

Noțiunea de securitate şi sănătate în muncă este utilizată în special în țările Uniunii Europene şi reflectă „un obiectiv mai larg decât cel de realizare a securității muncii - nu numai eliminarea accidentelor de muncă şi bolilor profesionale, ci şi crearea unor condiții de lucru care să asigure bunăstarea personalului în toate sensurile atribuite de Organizația Mondială a Sănătății noțiunii de sănătate"[18].

Tot în ceea ce priveşte clarificarea raportului dintre protecția muncii şi sănătatea şi securitatea în muncă alți autori consideră că cele două noțiuni se află într-un raport de la parte la întreg, pe de o parte, iar pe de altă parte se află şi într-un raport de la mijloc la scop, respectiv protecția muncii urmăreşte asigurarea securității şi sănătății în muncă[19].

13 T. C. Medeanu, *Accidentele de muncă*, vol.I, Lumina Lex, 1998, p.7

14 O. Ținca, *Normele juridice de protecție a muncii*, Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p.13

15 Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p.686 şi edițiile următoare

16 Ş. Pece, A. Dăscălescu - coordonatori, *DEX - Securitate și Sănătate în muncă*, Editura Genicod, Bucureşti, 2001, p.258

17 Idem, p.296

18 Ibidem

19 I. T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Lumina Lex, Bucureşti, 2003, vol.II, p.175

Referindu-se la noțiunile de protecție a muncii şi de securitate şi sănătate în muncă, alți autori consideră că „asigurarea securității şi sănătății în muncă a salariaților constituie scopul activităților de protecție a muncii şi, implicit al reglementărilor legale în materie”[20].

Putem afirma că securitatea şi sănătatea în muncă reprezintă acea stare de spirit a lucrătorilor conştienți permanent de existența riscurilor profesionale, de posibilitatea apariției accidentelor de muncă şi a bolilor cauzate de profesie, precum şi de necesitatea prevenirii acestora.În momentul în care toți participanții la procesul de muncă vor dobândi această stare mentală, vom putea spune că aceştia au o conştiință de securitate, o cultură de securitate în muncă.

Prin urmare, *concluzionăm* că sferele noțiunilor de *protecție a muncii* şi de *securitate și sănătate în muncă* nu coincid, protecția muncii fiind o componentă a ansamblului activităților de protecție socială, care se realizează printr-o multitudine de măsuri juridice, de natura organizării muncii şi de teoretizare ştiințifică, având ca scop principal securitatea omului în procesul de muncă.

BIBLIOGRAFIE

1. Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii-Curs universitar*, Editura All Beck, Bucureşti, 2005;
2. V. Caracudovici (coordonator), *Terminologie în domeniul protecției muncii. Noțiuni de bază*, Întreprinderea poligrafică Braşov, 1984;
3. I. Coteanu, L. Seche, M. Seche - coordonatori, *Dicționarul explicativ al limbii române*, ediția a II-a, Editura Universul Enciclopedic, Bucureşti, 1998;
4. S. Ghimpu, *Dreptul muncii*, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1985;
5. S. Ghimpu, I. T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, vol.III, Bucureşti, Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, 1982;
6. T. C. Medeanu, *Accidentele de muncă*, vol.I, Lumina Lex, 1998;
7. Ş. Pece, A. Dăscălescu - coordonatori, *DEX - Securitate şi Sănătate în muncă*, Editura Genicod, Bucureşti, 2001;
8. I. T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Lumina Lex, Bucureşti, 2003, vol.II;
9. Al. Țiclea, C. Tufan, *Protecția muncii în România*, Lumina Lex, 1997;
10. Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007 şi edițiile următoare;
11. O. Ținca, *Normele juridice de protecție a muncii*, Lumina Lex, Bucureşti, 2002;
12. Gh. Mohanu, *Normele juridice de protecție a muncii, clasificarea și particularitățile lor*, în Revista română de drept nr.1/1070;
13. Ministerul Muncii şi Protecției Sociale, Departamentul Protecției Muncii, *Activitatea de protecție a muncii în perioada 1.01.1990-31.12.1993. Direcții de acțiune în perioada 1994-1996*, mai 1994.

20 Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii-Curs universitar*, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p.205

ANALIZA INDICATORILOR UTILIZAȚI ÎN CADRUL INSTRUMENTELOR DE INVESTIGARE A REZILIENȚEI ORGANIZAȚIONALE

Ştefania BUMBUC[1], Mihai NEAG[2], Aurelian RAȚIU[3],

ABSTRACT:

Fiind parte a unui studiu mai cuprinzător, lucrarea de faţă porneşte de la constatarea că, în general, atunci când investighează fenomenul rezilienţei organizaţionale, cercetătorii caută să evidenţieze prezenţa „comportamentelor de coping" şi frecvenţa acestora în rândul populaţiei investigate, şi mai puţin efectele acestor comportamente, respectiv succesul sau insuccesul comportamentelor adoptate în situaţii de adversitate, atunci când indivizii şi organizaţiile caută să reacţioneze cât mai adecvat. Ca urmare, în lucrare sunt identificaţi, analizaţi şi comparaţi indicatorii, caracteristicile și comportamentele urmărite la subiecţii investigaţi prin intermediul unor instrumente sociologice de actualitate, cu accent pe efecte, rezultate şi funcţionalitate la nivel organizaţional. Sunt luate în discuţie şi unele aspecte care pot influenţa relevanţa şi semnificaţia datelor obţinute de cercetători, şi anume faptul că rezilienţa este auto-raportată de subiecţii studiilor, dar şi faptul că relaţia dintre rezilienţa indivizilor şi rezilienţa organizaţiilor nu este suficient studiată şi probată empiric. În final, în urma analizei comparative efectuate, a rezultat un set de caracteristici organizaţionale care pot deveni indicatori ai rezilienţei, rămânând însă în dezbatere problema gradului de obiectivitate asigurat de utilizarea acestor indicatori în cadrul studiilor în domeniu.

1. INTRODUCERE

Modul în care oamenii parcurg situațiile dificile, atât în viața personală, familială, cât și în cadrul organizațiilor din care fac parte, este rezultatul nivelului lor de *reziliență*. Studiile de psihologie individuală, de psihologie socială, precum și studiile realizate pe această problematică în cadrul organizațiilor au relevat faptul că, atunci când se confruntă cu adversități de orice natură, indivizii/organizațiile cu un nivel ridicat de reziliență nu numai că nu cedează, dar chiar devin mai puternici, îmbogățindu-și permanent resursele.

Răsfoind literatura de specialitate de la sfârșitul secolului trecut, putem constata faptul că numeroase cercetări au avut în atenție fenomenele negative și efectele distructive manifestate atât pe plan individual, cât și la nivelul grupurilor sau la nivelul organizațiilor, ca urmare a confruntării cu adversitățile de toate categoriile. Mai recent însă, la începutul secolului al XXI-lea, au început să apară din ce în ce mai numeroase preocupări referitoare la efectele pozitive ale eșecurilor, ale dramelor

1 Lect.univ.dr. Academia Forțelor Terestre „Nicolae Bălcescu" Sibiu
2 Col. prof.univ.dr. Academia Forțelor Terestre „Nicolae Bălcescu" Sibiu
3 Mr. lect.univ.dr. , Academia Forțelor Terestre „Nicolae Bălcescu" Sibiu

cotidiene, ale dificultăților pe care le întâlnesc indivizii permanent. S-a constatat faptul că dacă reușesc să depășească aceste momente dificile, dacă eșecurile nu-i devastează, dacă nu se întâmplă ceva catastrofal și iremediabil, în final persoanele devin mai puternice, mai pregătite pentru încercările viitoare, mai bine adaptate vieții și cu șanse mai mari de succes.

Așa cum argumentează Nassim Nicholas Taleb (2014), observațiile empirice arată că improbabilul, imprevizibilul și nesiguranța nu sunt atât de periculoase pe cât se crede la prima vedere, ci se dovedesc utile, dezirabile și chiar necesare. Acceptarea de către persoane și organizații a incertitudinii vieții, expunerea permanentă la evenimente aleatorii, imprevizibile, incontrolabile și cu potențial distructiv, are până la urmă efecte pozitive, din două motive: pe de-o parte, pentru fiecare persoană/ organizație aflată într-o astfel de situație există șanse de a avea succes, chiar de a obține profit (pe diverse planuri); pe de altă parte, chiar dacă se înregistrează eșecuri punctuale, acestea îi călesc pe indivizi, îi fac mai puternici şi le formează abilități de a evita ulterior marile eşecuri și catastrofe. Termenul utilizat de Taleb este cel de *antifragilitate*. Spre deosebire de *rezistență* și *robustețe*, antifragilitatea caracterizează orice entitate care nu numai că rezistă la şocuri, ci şi trage învățăminte şi se îmbunătățeşte de pe urma lor. Când vorbim de entități, ne referim atât la persoane, luate individual, cât şi la grupuri, organizații, chiar instituții, a căror existență poate fi apreciată pe aceste coordonate. Este motivul pentru care conceptul de reziliență și fenomenul rezilienței sunt studiate atât din perspectivă individuală, cât și socială, respectiv organizațională.

În contextul lucrării de față, centrul de interes îl reprezintă reziliența organizațională, deoarece studierea diverselor aspecte ale acesteia asigură informațiile necesare implementării culturii rezilienței în organizații.

2. ORIENTAREA SPRE REZULTATE - ESENȚA REZILIENȚEI ORGANIZAȚIONALE

Analizând definițiile elaborate de diverși autori pentru clarificarea conceptului de reziliență organizațională, se poate sesiza concentrarea explicațiilor asupra efectelor prezenței acestei caracteristici psihologice și sociale, respectiv asupra reacțiilor și comportamentelor indivizilor și ale organizațiilor atunci când întâlnesc adversități în diverse contexte ale vieții. Este cazul definițiilor elaborate de Robb (2000, p.27), Richardson (2002, p.313), Lengnick-Hall și Beck (2003, p.8), Sutcliffe și Vogus (2003, p.97), Starr et al. (2003, p.3), Grotberg (2003), p.3-4), Sutcliffe și Weick (2007), McManus (2007, p.10), Gibson și Tarant (2010, p.8). În studiile elaborate, autorii menționați consideră că prezența fenomenului de reziliență organizațională este semnalată de întărirea organizațiilor, de creşterea puterii, a capabilităților acestora în urma înfruntării unor provocări și situații nefavorabile. Pentru exemplificare, Lengnick-Hall și Beck (2003, p.8) consideră că, la nivelul organizațiilor, „reziliența include abilitatea de a transforma provocările în oportunități" și reprezintă „mai mult decât a-și reveni atunci când se află la un pas de catastrofă…a înainta cu și mai mare vigoare și succes decât înainte" (2003, p.4). Cele mai recente studii consideră

rezilienţa organizaţională ca „abilitatea de a supravieţui crizelor şi de a prospera într-o lume a incertitudinii" (Brown et al., 2014, p.1).

În timp ce toate definiţiile sunt astfel formulate încât evidenţiază apariţia rezilienţei ca rezultat al confruntării organizaţiilor cu adversităţile şi subliniază efectele de creştere a forţei organizaţiilor, totuşi nu au fost puse în circulaţie vreme îndelungată instrumente de măsurare a nivelului rezilienţei organizaţionale care să fie elaborate în funcţie de nivelul acestor rezultate. Investigaţiile realizate cu ajutorul scalelor de măsurare a rezilienţei organizaţionale, interviurile şi focus-grupurile organizate de cercetătorii în domeniu nu se centrează pe indicarea măsurii în care a crescut forţa organizaţiilor sau puterea acestora. Studiile acordă în schimb o mare atenţie tipologiei mecanismelor de „coping" adoptate de membrii organizaţiilor sau frecvenţei utilizării acestor mecanisme de către persoanele sau organizaţiile aflate în dificultate, fără a cerceta în mod special rezultatele concrete ale aplicării acestor mecanisme. Prin urmare, nu sunt cunoscute şi diseminate internaţional studii concludente care să abordeze măsurarea rezilienţei organizaţionale ca *rezultat* al confruntării organizaţiilor cu adversităţile, ci doar studii în care rezilienţa organizaţională este considerată ca *premisă* a succesului, prezenţa acesteia (detectabilă prin indicatorii săi) conducând la rezultate favorabile la nivel organizaţional.

În acest moment devine evidentă neconcordanţa între punctul central al definiţiilor oferite acestui fenomen, pe de-o parte, şi indicatorii utilizaţi în cadrul scalelor de evaluare a fenomenului la nivel organizaţional, pe de altă parte. Utilizarea unor scale relevante de măsurare şi apreciere a rezilienţei organizaţionale poate contribui la rezolvarea câtorva dintre nevoile organizaţiilor, astfel:

- Nevoia de a demonstra că au făcut progrese în deveni din ce în ce mai reziliente;
- Nevoia de a consolida caracteristicile care oferă o mare rezilienţă;
- Nevoia de a pune în relaţie creşterea nivelului rezilienţei organizaţionale cu creşterea nivelului de competitivitate;
- Nevoia de a demonstra utilitatea investiţiilor realizate în organizaţii cu scopul creşterii rezilienţei.

Vom prezenta în continuare o selecţie realizată în rândul scalelor de evaluare a rezilienţei organizaţionale publicate în literatura de specialitate, pentru a ilustra evoluţia cercetărilor în domeniu şi trecerea treptată de la investigarea rezilienţei indivizilor la studierea ca întreg a rezilienţei organizaţiilor din care aceştia fac parte.

3. CÂTEVA SCALE ŞI INDICATORI DE MĂSURARE A REZILIENŢEI ORGANIZAŢIONALE

Dean Robb (2000), în cadrul unor focus-grupuri organizate pentru a identifica nivelul rezilienţei organizaţionale în câteva companii din industria electronică, urmăreşte o serie de indicatori ai rezilienţei organizaţionale, repartizaţi pe trei coordonate, astfel: arhitectura organizaţională, abilităţile membrilor organizaţiei şi cultura organizaţională. Pentru fiecare dintre aceste trei coordonate, este urmărită

poziționarea organizației pe o scală între cele două extreme: *organizație centrată pe performanțe* (orientată spre obținerea succesului pe termen scurt), respectiv *organizație centrată pe adaptare* (orientată spre sustenabilitate), în funcție de scorurile obținute următorii indicatori:

Tabelul 1.	**Indicatorii rezilienței organizaționale (Robb, 2000)**
1.	Raționalitate/emotivitate
2.	Tendința de a păstra (stabilitate)/ușurința de a renunța (instabilitate)
3.	Închidere/deschidere
4.	Planificare/emergență

Orice discrepanță între valorile celor trei coordonate generale este interpretată ca factor de diminuare a rezilienței organizaționale. Observăm abordarea cercetării la nivel individual și organizațional în același timp, iar în cadrul indicatorilor se constată prezența aspectelor psihologice, sociale și manageriale ce trebuie apreciate de respondenți pe o scală de tip Likert.

Alte studii caută să măsoare reziliența membrilor organizației, extrapolând ulterior rezultatele, prin însumare, asupra organizației ca întreg. Astfel, printre parametrii urmăriți de un chestionar elaborat de L. Harland (2005) și colaboratorii săi cu scopul de a stabili relația dintre reziliența organizațiilor și comportamentul liderilor acestora, au fost incluși următorii indicatori ai rezilienței:

Tabelul 2.	**Indicatorii rezilienței organizaționale (Harland, 2005)**
1.	Învățămintele desprinse în urma situațiilor nefavorabile trăite
2.	Îmbunătățirea mecanismelor de „coping"
3.	Sentimentul că acum ar ști cum să acționeze în situații asemănătoare
4.	Impresia că experiența trăită l-a făcut mai puternic

Chiar dacă reziliența este abordată la nivel individual, se remarcă orientarea spre rezultate a indicatorilor scalei de măsurare, spre efectele pozitive ale situațiilor nefavorabile cu care s-au confruntat indivizii. Se porneşte de la ideea că dacă membrii sunt rezilienți, cu siguranță organizația pe care o compun aceştia este o organizație rezilientă.

Pe de altă parte, deşi unele instrumente de cercetare apreciază prezența rezilienței în funcție de nivelul îmbunătățirilor apărute în viața organizațiilor în urma confruntării cu adversitățile, totuşi aceste îmbunătățiri nu sunt măsurate ca atare, în mod obiectiv, ci sunt auto-raportate de către cei investigați, prin urmare pot fi denaturate din considerente ce țin de tendința oamenilor de a-și crea o imagine socială favorabilă.

Intr-o carte publicată în 2007 de către Yossi Sheffi, sunt prezentați o serie de indicatori pentru măsurarea rezilienței organizaționale, despre care constatăm că fac

trecerea de la investigarea indivizilor la investigarea organizației ca întreg, astfel:

Tabelul 3.	Indicatorii rezilienței organizaționale (Sheffi, 2007)
1.	Intensitatea și frecvența comunicării între angajați bine informați
2.	Distribuția puterii (autorității)
3.	Pasiunea pentru muncă
4.	Reacția organizației la mici întreruperi/perturbații

De foarte mare notorietate se bucură în prezent studiile derulate în domeniu de McManus, începând cu 2007. Acesta propunea inițial cincisprezece indicatori care pot fi utilizați pentru a măsura reziliența, grupați în trei categorii:

Tabelul 4.	Indicatorii rezilienței organizaționale (McManus, 2007)		
	Conștientizarea situației	*Managementul vulnerabilităților cheie*	*Capacitatea de adaptare*
1.	Roluri și responsabilități	Strategii de planificare	Mentalitate de grup închis
2.	Înțelegerea hazardului și a consecințelor	Participare la exerciții	Comunicare și relații
3.	Conștientizarea conectivităților	Capabilităţi şi resurse interne	Viziune strategică și rezultate aşteptate
4.	Conștientizarea asigurărilor	Capabilităţi şi resurse externe	Informații și cunoaștere
5.	Priorități de salvat (recuperat)	Conectivitate organizațională	Leadership, management și guvernanță

În urma desfăşurării unor workshop-uri pe această temă, modelul a fost completat ulterior cu încă opt indicatori, semnificativă fiind apariția printre noii indicatori a unor elemente legate de: cultura organizațională, nivelul de implicare a echipei manageriale, creativitate și inovare, ethosul rezilienței. Din nou, observăm că nu poate fi omisă abordarea simultană a indivizilor și a organizațiilor ca întreg, pentru a putea realiza o măsurare fidelă a nivelului rezilienței organizaționale.

În studiile mai recente, realizate de o echipă multidisciplinară internațională (Brown et al., 2014), instrumentele de investigare a rezilienței organizaționale se perfecționează și devin tot mai specifice, astfel că pot fi utilizate pentru constituirea unei baze de date relevante pentru realizarea comparațiilor interorganizaționale (benchmarking). În tabelul de mai jos sunt incluși cei treisprezece indicatori ai rezilienței organizaționale, grupați în jurul a trei coordonate, așa cum au rezultat în urma identificării caracteristicilor comune organizațiilor investigate:

Tabelul 5.	Indicatorii rezilienței organizaționale (Brown et al., 2014)		
	Leadership și cultură	*Disponibilitatea pentru schimbare*	*Rețele*
1.	Luarea deciziilor	Proactivitatea	Barierele de comunicare intra- şi inter-organizaționale
2.	Implicarea echipei de conducere	Testarea planurilor de intervenție în situații critice	Modalitățile de utilizare a cunoștințelor
3.	Leadership-ul	Strategiile de planificare	Resursele interne
4.	Conștientizarea situațiilor	Unitatea de scopuri	Parteneriatele eficiente
5.	Inovația și creativitatea		

4. CONSIDERAȚII FINALE

În prezent, în scalele utilizate de cercetările dedicate rezilienței organizaționale, organizația constituie o entitate de sine stătătoare și este abordată ca unitate primară de analiză. În completarea datelor care reprezintă organizația sunt colectate și date care reprezintă o persoană (managerul sau membrii organizației luați individual). De o mare importanță este şi modalitatea de prelucrare ulterioară a datelor, abordările calitative fiind cele mai valoroase în această problematică. De altfel, mulți cercetători apelează în prezent la analiza factorială exploratorie pentru a valorifica datele colectate în studiul organizațiilor.

Instrumentele de măsurare a rezilienței își dovedesc utilitatea în măsura în care permit evidențierea punctelor tari şi a punctelor slabe ale organizațiilor, scopul final fiind inițierea schimbărilor organizaționale pe baza unor date consistente și relevante. Însă fiecare persoană cu putere de decizie într-o organizație trebuie să aibă în vedere faptul că reziliența nu este o caracteristică statică, ci un atribut aflat într-o dinamică accentuată, ce se construiește și se erodează permanent. Asigurarea rezilienței organizaționale este de fapt un proiect permanent, ce necesită atenție permanentă și eforturi continue. Aplicate periodic, instrumentele de măsurare a rezilienței organizaționale relevă creşteri și scăderi ale diverşilor indicatori și nu se poate considera că un anumit nivel, odată atins, asigură confort și relaxare echipei manageriale și membrilor organizației. În realitate, un nivel ridicat al unor indicatori ai rezilienței are rolul de a confirma valoarea și eficiența anumitor practici organizaționale, de a arăta căile potrivite de urmat. Însă eforturile membrilor și a managementului trebuie să continue în mod susținut pentru ca organizațiile să străbată efectiv acele căi dovedite a fi benefice.

BIBLIOGRAFIE:

1. Brown, C., Vargo, J., Seville, E.: *Bay Of Planty Lifelines Group Resilience Banchmark Report*, 2014, online: http://www.resorgs.org.nz/images/stories/pdfs/bay_of_plenty_resilience_benchmark_report.pdf , accesat în 05.10.2014.
2. Gibson, C. A., Tarrant, M.: *A Conceptual Models' Approach to Organisation Resilience*, în Australian Journal of Emergency Management, 2010/25(2).
3. Harland., L., Harrison, W., Jones, J.R., Reiter-Palmon, R.: *Leadership Behaviour and Subordinates Resilience*, în Journal of Leadership and Organizational Studies, 2005/2(11).
4. Lee, A., Vargo, J., Seville, E.: *Developing a Tool to Measure and Compare Organizations' Resilience*, în Natural Hazards Review, 2013/14.
5. Lengnick-Hall, C., Beck, T.: *Beyond Bouncing Back: The Concept of Organizational Resilience,* 2003, Academy of Management, Seattle, SUA.
6. McManus, S., Seville, E., Brunsdon, D., & Vargo, J.: *Resilience Management: A Framework for Assessing and Improving the Resilience of Organisations*, în Resilient Organisations, 2007/1.
7. Richardson, G.: *The Metatheory of Resilience and Resiliency*, în Journal of Clinical Psychology, 2002/58.
8. Robb, D.: *Building Resilient Organizations*, în Organisation Development Practitionner, 2000/3(32).
9. Sheffi Y.: *The Resilient Enterprise: Overcoming Vulnerability for Competitive Advantage*, 2005, MIT Press.
10. Sutcliffe, K., Vogus, T., *Organizing for Resilience*, în K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (editori), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, 200, CA:Berrett-Koehler, San Francisco.
11. Taleb N. N.: *Antifragilitate*, 2014, Editura Curtea Veche, Bucureşti.

ECONOMIA SUBTERANĂ, RECHINUL CARE MUŞCĂ PIAŢA MUNCII. FACTORI DECLANŞATORI DE NATURĂ JURIDICĂ, ADMINISTRATIVĂ ŞI PSIHO-SOCIALĂ

Ion COMAN[1]

O raportare pragmatică defineşte economia subterană ca activitate economică ilegală, ascunsă de ochii autorităților publice pentru a eluda plata impozitelor şi taxelor, a contribuțiilor sociale sau pentru a evita respectarea standardelor legale de pe piața muncii şi a altor proceduri administrative. Factorii care stau la baza germinării și proliferării economiei subterane în afaceri şi, implicit în piața reglementată a muncii constituie un subiect intens de cercetare pentru un spectru larg de specialiști din domeniul juridic, administrativ, psiho-sociologic. Pentru înțelegerea acestui fenomen este necesară evidențierea cauzelor şi a condițiilor care îl generează şi favorizează.

FACTORII JURIDICI, „ÎNGRĂŞĂMÂNTUL" ECONOMIEI SUBTERANE

După 1989, mediul social din România a fost caracterizat de o dereglare a normelor sociale datorate schimbărilor brușe. Pentru realizarea trecerii de la economia planificată la cea de piață, era nevoie de soluții legislative riguroase, iar societatea românească trebuia să se adapteze. Pe fondul acestor disfuncționalități, a apărut <păcatul originar>, generator de premise ale economiei subterane. Astfel, Legea 31/1990, a societăților comerciale, a fost prima măsură adoptată pentru organizarea şi funcționarea optimă a nou-născutului mediu privat de afaceri, care nu a avut efectul scontat datorită lipsei cadrului de aplicare şi imposibilității mulării societății pe noile realități. Spre deosebire de țările occidentale, legislația din România permitea înființarea de societăți cu răspundere limitată cu asociat unic. Deşi aceasta este o societate comercială cu personalitate juridică, de cele mai multe ori administratorul unic confundă patrimoniul societății comerciale cu patrimoniul persoanei fizice, existând premisele de utilizare cu rea credință a creditului acesteia. Emiterea unor noi tipuri de facturi fiscale, precum şi reglementarea infracțiunilor prevăzute de art.10, aliniat 2 si art. 11, litera e) din Legea 87/1994, au fost apreciate. Lipsa unei legislații stricte în ceea ce priveşte documentele fiscale şi cele de insoțire a mărfii a creat posibilitatea circulației mărfurilor bazate pe documente ce aparțineau altor societăți comerciale sau emise în numele unor societăți comerciale „fantomă". Datorită legislației lacunare din domeniul fiscal, s-au realizat eschivări de la plata obligațiilor fiscale. De exemplu, înlocuirea produselor accizate cu cele neaccizate, produsele petroliere sau alcoolice, era foarte facilă. O alta lacună a legislației fiscale

1 Psiholog, Asociația Condamnă Corupția-Filiala Sibiu

era aceea a lipsei unei reglementări asupra cesionării părților sociale, care să impună evidențierea debitelor datorate la stat printr-o verificare fiscală prealabilă, iar persoana care preia o societate comercială cu datorii să demonstreze prin garanții materiale că le poate achita. Iar aceasta a fost doar fisura care a subminat pas cu pas sistemul muncii...

FACTORII ADMINISTRATIVI, VERIGA DE PENETRARE

Dintre cauzele de ordin administrativ, insuficiența controalelor interne și externe constiuie un factor decisiv în comiterea infracțiunilor din domeniul economiei subterane. Legea 58/1991, cu privire la constituirea Adunărilor Generale ale Acționarilor și a numirii Consiliilor de Administrație, a dus la minimizarea rolului organismelor de control din ministere, datorită competențelor legale minime de a interveni cu acțiuni de control la agenții economici. În concepția multor oameni de afaceri cu putere de decizie,democrația și separația puterilor în stat au fost sinonime cu legea bunului plac, cu sfidarea regulilor și normelor elementare de conviețuire. În România, controalele interne ale societăților comerciale sunt realizate de către cenzori aleși de către Adunarea Generală. Aceștia execută doar un control formal, în înțelegere, chiar complicitate, cu conducerea societăților comerciale respective. Astfel, în momentul în care se constată fapte de natură penală, se iau măsuri de către Adunarea Generală, dar persoanele responsabile își continuă activitatea fără a fi trase la raspundere. Controalele externe sunt realizate de către instituțiile statului cu atribuții de control în acest domeniu, însă, de cele mai multe ori, sunt insuficiente și ineficiente în constatarea infracțiunilor. Acest lucru se datorează faptului că tematica de control nu vizează expres constatarea faptelor de natură penală, ci aspecte specifice fiecărei instituții în parte, aspecte administrative și contravenționale. Când se constată fapte constitutive ale unor infracțiuni, se aplică sancțiuni contravenționale, iar organele judiciare nu sunt sesizate pentru a lua masuri de natură penală acolo unde se impun. Se impune pregătirea superioară a persoanelor cu atribuții de control, mai ales dacă aceștia sunt de altă profesie decât economiști și le este greu să constate caracterul infracțional al unei fapte. Infracțiunile constate de către Poliție sunt, totuși, puține în comparație cu numărul real al acestora. De aceea, se impune o pregătire a acestora și din punct de vedere economic, pentru a putea constata acest gen de infracțiuni și a le instrumenta corespunzator. Este necesar, de asemenea, ca dotările logistice ale instituțiilor cu atribuții în prevenirea și combaterea unor astfel de infracțiuni să fie mult superioare celor deținute de catre infractori. Printre cauzele care au determinat amplificarea fenomenului infracțional se aflǎ și lipsa unui control eficient asupra comercializării documentelor cu regim special și a activității producătorilor de alcool.

S-au constatat cazuri în care, deși fabricile de alcool au fost sigilate, acestea au continuat să producă. în etiologia infracțiunilor se incadrează și imposibilitatea de a menține un mediu economic onest. Sunt cazuri în care agenții economici renunță la practicile licite pentru a obține profit și comit infracțiuni pentru obținerea unui venit superior, considerând riscul de a fi descoperit ca risc implicit al afacerii pe

care o conduc. Datorită veniturilor scăzute al funcționarilor, corupția în randul acestora este înfloritoare și generează una din cauzele comiterii de infracțiuni. La toate acestea, de amintit faptul că unele din țările afiliate la Interpol nu permit extrădarea în cazul comiterii unor astfel de infracțiuni, chiar în prezența unui tratat internațional, prevalându-se de existența diverselor condiții restrictive. Iar toate eceste vulnerabilități enumerate au subminat piața muncii, grefându-se caun cancer pe cea mai relevantă categorie de factori...

FACTORI PSIHOSOCIALI, „MULTIPLICATORII" TENDINȚEI

Persoanele care comit acest gen de infracțiuni circumscrise economiei subterane sunt persoane raționale, cu o gândire dezvoltată, motiv pentru care, în procesul trecerii la act, mecanismele psihologice sunt deosebit de complexe. Motivul care determină o persoană să comită astfel de infracțiuni este cel al obținerii unui profit cât mai mare. Afacerile urmăresc obținerea profitului în orice sistem economic, însă aplicarea sloganului „în afaceri trebuie să ajungi înaintea altora, indiferent de consecințe " duce la infracțiune. Actele ilegale de afaceri sunt date adesea uitării în plan moral datorită succesului în plan material. Orice decizie a omului de afaceri, chiar mai puțin importantă, se ia pe baza unei comparații între profitul preconizat şi riscul care poate fi prevăzut. De cele mai multe ori, se consideră că a comite o infracțiune este un risc ca oricare altul. Cand agentul economic respectiv are un nivel de viața foarte scăzut şi nu are alte mijioace de a-şi câstiga existența, o astfel de decizie vine mai usor. De multe ori, o poziție socială privilegiată îngreunează tragerea la răspundere. Aşa cum afirma ***Edwin Sutherland, „criminalii cu gulere albe sunt relativ imuni la condamnarea penală datorită puterii lor materiale şi influenței sociale pe care o au".*** Pe aceste coordonate, faptele penale la persoanele cu atribuții în constatarea evaziunii fiscale reprezintă un alt factor care dă posibilitatea sustragerii unor contribuabili de la plata obligațiilor fiscale către stat, aceştia fiind protejați de organele de control, factor deosebit de important în trecerea la actul infracțional. Lipsa de încredere a populației în justiție constituie un alt factor care contribuie la amplificarea sistemului infracțional. Fiind în stare de recesiune pentru o perioadă îndelungată, economia are caracteristici precum: reducerea capacității de producție, a rentabilității, pierderea piețelor externe de desfacere a mărfurilor, blocajul financiar, şomajul şi inflația galopanta. Agentul economic dintr-un asemenea mediu este preocupat de supraviețuirea societății comerciale pe care o conduce şi de obținerea unui profit semnificativ. Implicarea statului în multe domenii a favorizat dezvoltarea sistemului infracțional. Menținerea subvențiilor la unele produse (carne, lapte, unt, etc.) pe o perioadă mare de timp a facut ca unii agenți economici să-şi concentreze activitatea în domeniile subventionațe de stat şi să prezinte bilanțuri fictive şi alte documente contabile false pentru a putea obține respectivele subvenții. Începând din anul 1999 s-a inițiat un program de identificare şi, ulterior, de sprijin a zonelor cele mai afectate de efectele negative ale procesului de reconversie economică, aşa numite zone economice defavorizate. Astfel, pentru a se crea locuri de munca şi pentru a se încuraja utilizarea resurselor naturale ale respectivelor zone s-au acordat potențialilor investitori importante facilități fiscale, impunându-li-se, în schimb, un minim de

condiții, cea mai importantă fiind desfășurarea activității în respectivele zone, cu forța de muncă provenind din cadrul acesteia. S-au înființat, în aceste condiții, un număr important de societăți comerciale, iar altele deja existente și-au constituit puncte de lucru în respectivele zone, după care, în multe cazuri, s-a organizat un sistem de import de utilaje și materii prime cu eludarea taxelor vamale. Motivând importul pentru amenajarea unor activități productive într-o zonă defavorizată din centrul țării, într-un singur caz, s-au introdus în țară, cu scutirea de obligații vamale, mașini și utilaje pentru care, în condițiile unui regim vamal comun, se impunea plata unor obligații bugetare de 132 miliarde lei - circa 5 mil. euro - suma compusă din taxe vamale și taxa pe valoarea adaugată. După introducerea în țară, utilajele au fost livrate la diverși agenți economici, schimbându-li-se destinația, condiții în care valoarea facilităților acordate în vamă s-au transformat într-un prejudiciu pentru bugetul statului.

Dintre factorii sociali care influențează fenomenul infracțional, un rol marcant îl are familia. Există familii în care obținerea de valori materiale prin fraudarea legii este ridicată la rang de principiu, motiv pentru care tinerii sunt educați spre a abandona instruirea scolară și a se preocupa împreună cu părinții lor de așa-zisele „afaceri", dobândind în mod paradoxal, de la vârste relativ mici (chiar la 20 de ani), cunoștințele necesare obținerii de profituri prin încălcarea legii. Statul e privit ca un dușman care nu face decât să acapareze venituri în mod necuvenit. Pe de altă parte, în unele familii se insistă pe aprofundarea cunoștiințelor în anumite domenii pentru ca modalitățile de fraudare a legii să fie cât mai elaborate. În famiile care pun accentul pe educație, respectarea legii, autorității statului și conștientizarea pedepsei în cazul săvârșirii de infracțiuni, tinerii vor fi mai puțin tentați să ajungă la astfel de fapte. De asemenea, profesia poate deveni un mijloc de săvârșire a infracțiunilor. Multe persoane profitând de funcțiile deținute, de un statut social elevat, organizează comiterea de infracțiuni și, datorită lacunelor legislației, făcând confuzie voită între limitele licitului și ilicitului, reușesc să obțină profituri uriașe. Statutul deținut în urma profesiei persoanelor din aceasta sferă a criminalității duce la îngreunarea măsurilor de tragere la răspundere penală a acestora. Ei beneficiază de cei mai bun avocați, de mijioace materiale cu care să poata acoperi comiterea faptelor și de o influență socială deosebită. În societatea româneasca contemporană, s-au creat puternice grupuri organizate al căror scop este comiterea de infracțiuni și îngreunarea instrumentării cauzelor penale. Un rol important în analizarea, demascarea infracțiunilor de economie subterană, îl deține opinia publică. De nenumărate ori, unele persoane care au obținut importante averi prin comiterea unor infracțiuni sunt privite ca persoane abile și respectate în societate. Mass-media ar trebui să contribuie la limitarea producerii, proliferării acestor infracțiuni, prin prezentarea unor cazuri deosebite, instrumentate de organele judiciare, care să ducă la conștientizarea de către populație a consecințelor pe care le au comiterea acestor infracțiuni, atât asupra celor care le comit, cât și asupra sistemului economic în ansamblul său. Religia și starea civilă reprezintă două motive pentru care multe persoane se abțin de la comiterea de infracțiuni din sfera economiei subterane. Conștientizarea faptului că are o familie de întreținut înfrânează în majoritatea cazurilor, tentația tinerilor pentru implicarea în fapte penale. Acesta devine finalmente veriga puternică.

VALORILE, MUNCA ŞI ASISTENŢA SOCIALĂ ÎN STRATEGIILE ROMÂNEŞTI DE DEZVOLTARE DURABILĂ

Sorina CORMAN[1]

REZUMAT:

În cadrul acestei lucrări, ne-am propus identificarea principiilor şi valorilor ale asistenţei sociale axate pe "muncă"reflectate în obiectivele strategiilor româneşti de dezvoltare durabilă. Principiile identificate în urma analizei sunt: Principiul dezvoltării durabile; Principiul durabilităţii; Principiul competitivităţii; Principiul bunăstării populaţiei; Principiul drepturilor omului; Principiul participării active; Principiul flexibilităţii forţei de muncă; Principiul eficientizării forţei de muncă; Principiul respectării demnităţii umane şi principiul nondiscriminării; Principiul universalităţii şi nediscriminării în furnizarea serviciilor medicale; Principiul calităţii în furnizarea serviciilor medicale; Principiul educaţia – promotor al dezvoltării durabile; Principiul educaţiei sistemice; Principiul universalităţii şi principiul solidarităţii sociale; Principiul parteneriatului; Principiul implicării active a beneficiarilor în furnizarea serviciilor sociale.

Ideile prezentate în cadrul acestei lucrări fac parte din cadrul unei cercetări mai ample cu tema "Valorile asistenţei sociale între obiectivitate şi distorsiune". Demersul de cercetare s-a axat pe două întrebări: „Care sunt valorile reflectate în obiectivele strategiilor de dezvoltare durabilă" şi „Cum se corelează valorile reflectate în obiective cu procesul de implemerntare".

Câmpul de analiză a fost reprezentat de totalitatea acestor documente strategice, elaborate cu scopul de a fi implementate etapizat, având trei orizonturi de timp: scurt (2013), mediu (2020) şi lung (2030), ţinând cont atât de politicile regionale (Planurile şi strategiile de dezvoltare regională), cât şi de politicile naţionale de dezvoltare durabilă (Strategia naţională de dezvoltare durabilă), precum şi de politicile europene privind dezvoltarea durabilă (Strategia de dezvoltare durabilă a Uniunii Europene).

Analiza datelor a presupus parcurgerea etapelor clasice ale analizei de conţinut: au fost inventariate toate viziunele şi obiectivele celor 8 strategii regionale de dezvoltare durabilă; aceste informaţii au fost standardizate; au fost apoi clasificate în unităţi de analiză şi stabilite principalele categorii de analiză; etapa finală a constat în codificare şi analiza finală a datelor.

Informaţiile culese din documentele strategice elaborate sub coordonarea tuturor celor 41 Consilii Judeţene ale ţării, plus municipiul Bucureşti, au fost grupate în şase categorii, clasificate, la rândul lor pe două dimensiuni: 1. Cele care reflectă principiile şi valorile ce stau la baza calităţii vieţii prin prisma dezvoltării economice, protecţiei

1 lector univ.dr. Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

mediului şi ocupării forţei de muncă; 2. cele care reflectă principiile şi valorile ce stau la baza incluziunii sociale, prin prisma ocrotirii sănătății, educației cetățenilor şi asistenţei sociale.

Principiile identificate în urma acestei analize sunt: Principiul dezvoltării durabile; Principiul durabilității; Principiul competitivității; Principiul bunăstării populației; Principiul drepturilor omului; Principiul participării active; Principiul flexibilității forței de muncă; Principiul eficientizării forței de muncă; Principiul respectării demnității umane şi principiul nondiscriminării; Principiul universalității şi nediscriminării în furnizarea serviciilor medicale; Principiul calității în furnizarea serviciilor medicale; Principiul educația – promotor al dezvoltării durabile; Principiul educației sistemice; Principiul universalității şi principiul solidarității sociale; Principiul parteneriatului; Principiul implicării active a beneficiarilor în furnizarea serviciilor sociale.

Ne vom opri în cadrul acestei lucrări doar asupra unora dintre principiile identificate: cele care reflectă munca, valoarea acesteia și impactul ei asupra solidarității sociale.

Principiul bunăstării populației

Bunăstarea populației se poate realiza în primul rând, prin încurajarea deschiderii de noi afaceri, prin identificarea permanentă a nevoilor oamenilor, atragerea investițiilor la nivel local şi ridicarea nivelului de dezvoltare a infrastructurii. Bunăstarea populației se bazează practic pe valori precum eficienţa în mobilizarea şi utilizarea potențialului existent, efortul comun al sectorului public, privat, precum şi cel comunitar.

Pentru ca politicile economice să fie implementate respectând acest principiu, ele ar trebui să promoveze valori precum inovațiile tehnologice, antreprenoriatul, flexibilitatea / adaptarea la condițiile pieței şi calitatea capitalului uman. Aportul la bunăstarea populației constă în creşterea veniturilor, a standardului de viață, a calității vieții populației, în sens global.

Aceste obiective au ca rezultate de impact îmbunătățirea, dezvoltarea, modernizarea, extinderea, valorificarea, promovarea, diversificarea, inovarea etc., (infrastructurii de transport şi telecomunicații, agriculturii, investițiilor, atât din mediul rural, cât şi din mediul urban, inițiativelor antreprenoriale, turismului, patrimoniului istoric şi cultural, sectorului prelucrativ-manufacturier) vin să sublinieze acelaşi scop al creşterii / îmbunătățirii calității vieții oamenilor, fundamentat pe principiul bunăstării populației.

Principiul participării active

Obiective care privesc protecția, conservarea îmbunătățirea dezvoltarea mediului natural urmăresc participarea la luarea deciziilor legate de mediu a celor interesați sau afectați de politicile în domeniu, dar şi atitudini care să asigure succesul unor astfel de ținte. Ele au în spate valori precum angajamentul real, transparența, încrederea, asumarea responsabilității pentru implementarea unor politici care asigură sănătatea populației.

Principiul flexibilității forței de muncă

Obiectivele strategiilor de dezvoltare durabilă care sunt fundamentate pe acest principiu, așa cum rezultă din tabelul de mai jos şi au în vedere, pe de-o parte adaptabilitatea ca valoare, atât a forței de muncă, cât şi a întreprinderilor, prin promovarea culturii antreprenoriale, prin formarea şi sprijinul pentru întreprinderi şi angajați, prin dezvoltarea parteneriatelor şi încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali. Adaptabilitatea forței de muncă are în această accepțiune trei dimensiuni: temporală, spațială şi contractuală.

Tabelul 1. Sinteza obiectivelor strategiilor de dezvoltare durabilă a județelor României în domeniul ocupării forței de muncă

- Imbunătățirea sistemului de formare profesională, în vederea creşterii ocupării forței de munca active;
- Creşterea spiritului antreprenorial, prin organizarea de programe de formare / perfecționare a persoanelor care doresc să-şi deschidă / dezvolte afacerea;
- Stimularea programelor care încurajează cariere profesionale de înalt nivel managerial pentru femei;
- Derularea de programe de formare specifice activității sindicale;
- Sprijinirea calificării / reconversiei populației active din mediul rural, prin programe de formare / informare / consiliere
- Conştientizarea în rândul factorilor implicați a importanței formarii continue
- Întărirea parteneriatelor pentru formare continuă
- Creşterea gradului de ocupare a forței de muncă
  - Măsuri active de combatere a şomajului
  - Stimularea dezvoltării de noi activități economice
  - Stimularea tinerilor, în demararea unei afaceri proprii
  - Stimularea mobilității forței de muncă
- Stimularea creării de locuri de muncă, în zonele dezavantajate
  - asigurarea de forță de muncă calificată
  - acordarea unor facilități locale pentru crearea de noi locuri de muncă
  - creşterea capacității administrațiilor locale, pentru atragerea de surse de finanțare
- Stimularea creării de locuri de muncă în zonele dezavantajate
  - asigurarea de forță de muncă calificată
  - acordarea unor facilități locale pentru crearea de noi locuri de muncă
  - creşterea capacității administrațiilor locale pentru atragerea de surse de finanțare
- Corelarea învățării pe tot parcursul vieții, cu piața muncii
- Creşterea adaptabilității forței de muncă şi a întreprinderilor
- Promovarea culturii antreprenoriale

- Formare şi sprijin pentru întreprinderi şi angajaţi, pentru promovarea adaptabilităţii
- Dezvoltarea parteneriatelor şi încurajarea iniţiativelor pentru partenerii sociali
- Modernizarea Serviciului Public de Ocupare
- Întărirea capacităţii de furnizare a serviciilor de ocupare
- Formarea personalului din Serviciul Public de Ocupare
- Creşterea gradului de ocupare din regiune, asigurarea de oportunităţi egale pentru toate categoriile sociale şi îmbunătăţirea nivelului de trai al populaţiei;
  - Formare şi sprijin pentru întreprinderi şi angajaţi, pentru promovarea adaptabilităţii Creşterea competitivităţii resurselor umane şi adaptarea acestora la cererea de pe piaţa forţei de muncă locale şi regionale;
  - Încurajarea mobilităţii geografice şi a mobilităţii ocupaţionale;
  - Elaborarea unor programe de formare şi de calificare. în acord cu nevoile specifice ale angajatorilor;
  - Sprijinirea absolvenţilor pentru găsirea unui loc de muncă;
  - Organizarea de module de recalificare / reconversie, perfecţionare, consiliere şi orientare pentru şomeri
  - Sporirea interesului angajatorilor şi a altor actori cheie, pentru eficientizarea investiţiilor în capitalul uman
  - Dezvoltarea de programe de lucrări comunitare, având ca scop ocuparea temporară a persoanelor disponibilizate, în vederea menţinerii acestora într-o formă de activitate care să le faciliteze accesul pe piaţa forţei de muncă
  - Servicii de consiliere, orientare şi informare privind cariera
- Promovarea măsurilor active de ocupare a forţei de muncă disponibile şi dezvoltarea sistemului de formare profesională iniţială şi continuă;
- Îmbunătăţirea şi extinderea sistemului de servicii sociale;
- Achiziţionarea de competenţe specializate în domeniul administrării şi dezvoltarea afacerilor.

Principiul eficientizării forţei de muncă

În urma analizei obiectivelor strategice ce au la bază acest principiu, distingem două dimensiuni. Prima dimensiune evidenţiază obiectivele ce promovează investiţiile în formarea profesională, iar a doua, obiectivele ce susţin creşterea eficienţei utilizării forţei de muncă.

Calitatea forţei de muncă este prima valoare ce se distinge ca şi element absolut esenţial pentru succesul implementării acestor obiective. Ea poate fi constatată din felul în care forţa de muncă răspunde sarcinilor concrete de muncă, conţinutului muncii, sau deţine cunoştinţele, calificările şi competenţele solicitate din punctul de vedere al angajaţilor / potenţialilor angajatori. Din perspectiva agenţilor economici,

calitatea poate fi observată din orientarea agenţilor economici spre piaţă şi din deschiderea economiei spre provocările exterioare.

În concluzie, obiective precum cele cuprinse în sinteza prezentată în tabelul 1 demonstrează importanţa acordată fiinţei umane, valorizarea ei şi a calităţilor ei (creativitatea, inteligenţa, hărnicia, compasiunea etc.), pe de-o parte, precum şi complexitatea şi valoarea ocupării pentru natura umană, pe de altă parte.

Demnitatea umană şi nondiscriminarea înseamnă tratamente juste sau echitabile în acţiunile ce vor decurge din implementarea obiectivelor. „Munca este aceea care determină volumul, structura şi calitatea bunurilor materiale şi spirituale a serviciilor de care se dispune în societate." (Mărginean 2002).

BIBLIOGRAFIE

1. Agenţia pentru Dezvoltare Regională Bucureşti-Ilfov, Primăria Bucureşti, - Consiliul general Bucureşti, Consiliile Locale de sector din Bucureşti, Centrul de Planificare a Zonei Metropolitane Bucureşti, Consiliul Judeţean Ilfov şi Administraţiile Locale Bucureşti-Ilfov. *Planul de Dezvoltare Regională Bucureşti - Ilfov 2007-2013* (http://www.adrbi.ro accesat în 24.01.2012).
2. Agenţia pentru Dezvoltare Regională Centru. *Planul de Dezvoltare al Regiunii Centru pentru perioada 2007-2013.* (http://www.adrnordest.ro accesat în 27.01.2012);
3. Agenţia pentru Dezvoltare Regională Nord-Est. Strategia de Dezvoltare Regionala Nord-Est 2007-2013 (http://www.adrnordest.ro accesat în 27.01.2012)
4. Agenţia pentru Dezvoltare Regională Sud-Muntenia. *Planul de Dezvoltare al Regiunii Centru pentru perioada 2007-2013*(http://www.adrmuntenia.ro accesat în 30.01.2012)
5. Agenţia pentru Dezvoltare Regională Sud-Est. Strategia de Dezvoltare A Regiunii de Dezvoltare Sud-Est 2007-2013 (http://www.adrse.ro accesat în 18.01.2012)
6. Agenţia pentru Dezvoltare Regională Vest. *Strategia de Dezvoltare a Regiunii Vest 2007-2013* (http://www.adrvest.ro accesat în 24.01.2012).
7. Agenţia pentru Dezvoltare Regională Sud-Vest Oltenia. S*trategia de Dezvoltare A Regiunii de Dezvoltare Sud-Vest Oltenia 2007-2013* (http://www.adroltenia.ro accesat în 30.01.2012)
8. Mărginean, Ioan. 2002. Calitatea vieţii în România. Bucureşti: Editura Expert.
9. Mărginean, Ioan. 2002. *Geopolitica integrării europene*. Bucureşti: Editura Universităţii.
10. Miftode, Vasile. 2010. *Tratat de asistenţă socială – protecţia populaţiilor specifice şi automarginalizate*. Iaşi: Editura Lumen.

DIFERENȚE DE GEN ÎN ALEGEREA CARIERIEI

Mihaela Maria GALEA[1]

Cultural beliefs about gender (gendered beliefs), disturbes individual perceptions of competence in relevant tasks of careers. Individuals act according to the differentiated perception about gender when deciding on a career, so that its cultural beliefs guiding men and women to substantially different career directions.

Stereotypes include the claim that male individuals are more competent in mathematics, which influences the perception of people on girls' mathematical abilities. When gender beliefs are strong, much stronger influence the behaviour, affecting people's feelings about what others expect from them.

1. INTRODUCERE

Ocupația structurează o mare parte a vieții de zi cu zi a unei persoane și servește ca sursă majoră a identității personale și autoevaluării. Rolul pe care fiecare îl joacă la locul de muncă determină dacă viața lui legată de ocupația aleasă este permanent provocatoare, împlinită, plictisitoare sau stresantă. Ca o activitate independentă, ocupația urmărește de asemenea să structureze o bună parte a relațiilor sociale ale oamenilor. Interconexiunile sociale sunt un alt aspect al muncii care contribuie la starea psihosocială de bine a oamenilor. Experiențele la locul de muncă au repercursiuni sociale considerabile în alte domenii ale funcționării. O viață stresantă și nemulțumitoare la locul de muncă are efecte potrivnice în relațiile familiale, în timp ce o viață la locul de muncă productivă și împlinită are un efect pozitiv în calitatea vieții familiale.

Alegerile făcute în timpul perioadei formative a dezvoltării marchează cursul veții.

Asemenea alegeri determină care aspecte ale potențialităților, sau ce calități sunt alese spre a fi cultivate, și care sunt lăsate nedezvoltate. Autodezvoltarea în timpul perioadei formative include anumite tipuri de opțiuni și face nerealizabile altele. Alegerea ocupației joacă un rol cheie în stabilirea traiectoriei stilului de viață și mai târziu în satisfacția muncii și în general în stabilirea stării de bine.

Poate că preponderența femeilor în cariere tradițional feminine reflectă expectanțele diferite ale femeilor și bărbaților privind rolurile feminine în familie și în carieră. Femeile care aleg atât carieră cât și familie continuă să selecteze mai mult ocupații tradițional feminine, care sunt întrerupte mai ușor, au mai puține cerințe și cer mai puțină educație decât cele care sunt dominate de bărbați.

Influența genului în alegerea carierei este un proces complex, sprijinit și alimentat constant de stereotipurile culturale legate de gen, promovate de familie, școală grup de prieteni.

1 Psiholog, Takata Sibiu SRL, România

Obiectivul principal al acestei lucrări este sensibilizarea celor responsabili la această problemă. Aceştia trebuie să se asigure că elevii au ample oportunităţi pentru a discuta alegerile lor curriculare şi consecinţele alegerilor lor în drumul spre o anumită carieră în viitor.

2. IMPACTUL CONVINGERILOR CULTURALE ASUPRA AUTOEVALUARII EFICACITATII MATEMATICE

Sociologii au realizat că genul este un sistem multilevel, care constă nu numai în roluri şi identităţi la nivel individual, dar include deasemenea moduri de comportament în relaţiile cu ceilalţi, credinţe culturale şi distribuţia resurselor la macronivel. Natura multinivelară a acestui concept permite producerea de inegalităţi legate de gen la nivel macro, micro şi interacţional în mod simultan.

Credinţele culturale în legătură cu genul sunt componente ale stereotipurilor legate de gen, care conţin expectanţe specifice asupra competenţei. Credinţele legate de gen sunt deasemenea scheme pentru a interpreta sau pentru a da un sens lumii sociale.

Genul este întipărit în „habitatul ocupaţiei - care este structura mentală prin care oamenii înţeleg lumea socială - şi în regulile şi resursele care constituie organizaţia" (Bordieu, apud Talmud & Izraeli, 1999). De exemplu, când se caută cineva pentru munca de secretariat, conform modelului social, a fi femeie este perceput ca un atribut necesar pentru a performa în munca de secretariat. Genul este mai degrabă înţeles prin norme, reguli şi responsabilităţi. De exemplu, măsurarea angajamentului organizaţional în funcţie de numărul orelor pe care o persoană le petrece la locul de muncă duce la privilegierea bărbaţilor, care sunt liberi să petreacă ore suplimentare la serviciu. Această idee este promovată social în cele mai multe culturi chiar şi prin intermediul unor reclame (e.g. „Eu să vin acasă devreme?").

Teoria rolului social (Eagly apud Moscovici, 1999) al diferenţelor de gen în comportamentul social menţine ca tendinţă generală, că oamenii se aşteaptă să te angajezi în activităţi care sunt consistente cu rolurile genului definite cultural. Presiunile sociale externe asupra indivizilor favorizează consistenţa comportamentului legat de rolul genului, iar oamenii interiorizează expectanţele culturale în legătură cu genul lor şi sunt motivaţi să se poarte consistent cu rolurile genului lor.

Astfel, orientarea spre o anumită ocupaţie poartă în mod clar amprenta diferenţelor de gen şi a presiunilor sociale realizate prin intermediul stereotipurilor furnizate.

Băieţii continuă să atribuie o importanţă mai mare venitului material, statutului socioeconomic, şi autorităţii, în timp ce fetele dau o importanţă mai mare contactelor interpersonale şi intereselor altruiste. Fetele îşi aleg ocupaţii care implică oamenii, iar bărbaţii ocupaţii care implică lucruri şi îşi planifică să lucreze pentru o perioadă mai scurtă de timp din viaţa lor decât femeile (Post şi Williams, 1996).

Convingerile culturale legate de gen, biasează felul în care bărbaţii şi femeile îşi evaluează propria competenţă şi sarcinile relevante legate de carieră. Este clar că, copii internalizează aceste convingeri legate de gen şi că această internalizare le afectează

comportamentul. O altă posibilitate ar fi aceea că individul internalizează convingerea că ”cei mai mulți oameni“ cred că bărbații sunt mai competenți la matematică decât femeile, făcând ca aceştia să folosească standarde diferite pentru a-şi evalua succesul la matematică. Predicția e că bărbații îşi vor supraestima, iar femeile îşi vor subestima abilitățile matematice.

Evidențe substanțiale indică faptul că sarcinile matematice sunt stereotipate ca sarcini masculine. Chiar şi indivizii care nu cred personal că bărbații sunt mai competenți decât femeile le matematică, sunt coştienți că aceste credințe există în cultură şi se aşteaptă ca ceilalți să-i trateze în concordanță cu acestea.

Mai multe studii arată că studenții văd matematica ca fiind un domeniu dominat de bărbați (Hyde et al., White, Fennema, Sherman, apud Correll 2001). Cei mai mulți studenți cred că matematica şi ştiința sunt mult mai folositoare şi mai importante pentru băieți şi mai bine înțeleasă de ei. Cele mai multe dintre femeile care au pătruns pe teritoriul interzis al matematicii, ingineriei sau ştiinței, recunosc că au avut dificultăți în a-şi da permisiunea de a merge pe acestă cale, chiar dacă nu-şi puteau explica în mod precis ce le-a descurajat. Se pare că acest mesaj descurajator vine din partea mediului cultural care sugerează că femeile fie nu ar putea, fie nu ar trebui să se orienteze spre matematică sau ştiință.

Părinții au expectanțe diferite în legătură cu abilitățile matematice ale băieților şi fetelor. Profesorii au expectanțe mai ridicate la matematică de la băieți decât de la fete. Asfel, individul este expus la aceste stereotipuri legate de abilitățile matematice de la surse variate (profesori, părinți, consilieri, rezultate publicate), şi devin probabil conştienți că “cei mai mulți oameni” cred că bărbații ca grup, sunt mai buni la matematică decât femeile. Dacă o fată crede că un bărbat este mai bun la matematică decât ea, vede competența matematică inconsistentă cu o persoană de gen feminin, îi scade interesul pentru cariere care cer un nivel mai ridicat al cunoştințelor matematice. Acest tip de gândire stereotipă este suficient pentru a produce diferențe de gen în perceperea competenței matematice şi angajarea în cariere care cer cunoştințe matematice la nivel expert.

Atunci când convingerile legate de gen sunt puternice, influențează comportamentul mult mai puternic, afectând sentimentele oamenilor în legătură cu ce aşteaptă alții de la ei. Dacă se spune că bărbații sunt mai competenți decât femeile înt-o anumită sarcină, atât femeile cât şi bărbații, într-o anumită situație, inconştient aşteaptă performanțe mai mari din partea bărbaților decât din partea femeilor. Folosirea unor standarde mai blânde pentru a judeca performanța bărbaților face ca bărbații să perceapă că au abilități mai mari într-o anumită sarcină decât femeile, chiar dacă au performanțe la acelaşi nivel cu acestea. Astfel, când o femeie intră într-o situație având internalizată convigerea că “majoritatea oamenilor” aşteaptă performanțe mai mari din partea bărbaților, chiar dacă ea nu împărtăşeşte această convingere stereotipă, poate totuşi trăi situația cu o apreciere scăzută a abilității sale comparată cu a unui bărbat care are aceleaşi performanțe, şi aceasta datorită efectului de biasare a expectanțelor celorlalți.

3. FEEDBACK-UL ASUPRA PERFORMANTEI SI AUTOAPRECIEREA

Pentru ca o persoană să continue pe o anumită cale spre o carieră, se presupune că trebuie să adopte o concepție personală în legătură cu competența într-o sarcină despre care se crede că e necesară pentru a urma acea carieră. Feedbak-ul pozitiv asupra unei performanțe din partea profesorilor sau supervizorilor ar trebui să crească nivelul propriei evaluări. În cazul matematicii, când băieții primesc feedback pozitiv în legătură cu propria abilitate, ar trebui să se autoevalueze ca având abilități matematice, mai ales că această evaluare pozitivă este consistentă atât cu feedback-ul primit cât şi cu expectanțele societății în legătură cu abilitățile lor matematice. Fetele care primesc feedback pozitiv în legătură cu propriile abilități matematice, ar trebui să fie mai puțin probabil să perceapă că au aceste abilități matematice, din moment ce această percepție este incongruentă cu stereotipurile legate de gen. Cercetările au arătat că indivizii tind să rețină informația care confirmă stereotipurile şi să ignore informația care le contrazice (Hamilton, apud Correll şi Shelley, 2001).

Foschi (apud Correll şi Schelley, 2001), a demonstrat că atât băieții cât şi fetele, inconştient utilizează standarde mai joase pentru evaluarea băieților comparat cu fetele, atunci când există convingeri culturale care îi avantajează pe băieți. Utilizarea unor standarde mai joase face ca, chiar şi atunci când fetele au acelaşi nivel de performanță cu băieții, cei din urmă să fie judecați ca fiind mai competenței sau ca având formate mai bine abilitățile în legătură cu sarcina respectivă decât femeile. Băieții care se auoapreciază ca fiind competenți la matematică îşi pot baza aprecierea cel puțin parțial pe expectanțele societății, care duc la încrederea acestora în abilitățile lor matematice, făcând performantă informația, fie suportivă, fie contradictorie cu propriile expectanțe.

Efectul feedbackului asupra autoevaluării a fost găsit diferit, în funcție de gen. Notele la matematică au un efect pozitiv mai mare pentru fete decât pentru băieți. Dovada propriei competențe este mai importantă pentru fete, deoarece ele trebuie să se lupte cu expectanțele scăzute ale societății asupra performanțelor lor matematice (Correll şi Shelley, 2001).

4. CONCLUZII

Pornind de la abordarea teoretică a acestei cercetări se pot formula câteva efecte pe care mediul şcolar le poate avea asupra diferențelor dintre sexe în orientarea către o carieră şi care este rolul profesorilor pentru a reduce din dimensiunile acestor diferențe. Stereotipizarea disciplinelor şcolare, întărirea comportamentelor concordante cu rolul de gen, atitudinea cadrului didactic față de stereotpurile legate de gen, şi modul în care această atitudine condiționează performanța elevilor la diferite discipline de învățământ, sunt doar câțiva factori care contribuie la biasarea orientării spre cariere care presupun abilități matematice.

Atât proefesorii cât şi consilierii trebuie să acționeze astfel încât să reducă din influența acestor stereotipuri prin asistarea fetelor în a-şi estima abilitățile matematice, şi prin încurajarea acestora în a-şi urmări şi atinge aspirațiile, chiar dacă contrazic convingerile culturale.

BIBLIOGRAFIE

1. Eagly, A. H., Karau, S. J. & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the Effectivness of Leaders: A Meta-Analysis, Psychological Bulletin, 117, 125-145.
2. Glick, P.; Wilk, K.; Perreault, M. (1995). Images of occupations components of gender and status in occupational stereotypes, Mark Sex Roles: A Journal of Research, 9-10, 565-583.
3. Fouad, N. A. & Smith, P. L. (1996). A test of Social Cognitive Model for Middle School Students Math And Science, Journal of Counseling Psychology, 43, 338-346, Washington.
4. Post, P.&Williams, M. (1996). Career and lifestyle expectations of rural eight-grade students: a second look, Career Development Quarterly, 44, 250-258.
5. Băban, A. (1997). Stres şi apărare psihică, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca
6. Lopez, G.,; Lent, R. W.; Gore, P. H. (1997). Role of Social-Cognitive Expectations in High School Student's Mathematics-Related Interest and Performance, Journal of Counseling Psychology, 44, 44-52.
7. Terence, J. G. (1997). The Structure of Interests and Self-Efficacy Expectations:An Expanded Examinations of the Spherical Model of Interests, Journal of Counseling Psyhology, 44, 32-43.
8. Manning, M. L. (1998). Gender differences in young adolescents' mathematics and science achievemnt, Childhood Education, 3, 168-172.
9. Moscovici, S. (1998). Psihologia socială a relațiilor cu celălalt, Iaşi, Editura Polirom
10. Sellers, N.; Satcher, J.; Comas, R. (1999). Children's occupational aspirations: Comparisons by gender, gender role identity, and socioeconomic status, 2, 314-318.
11. Talmud, I. & Izraeli, D. N. (1999). The relationschip between gender and performance issues of concern directors: correlates or institution?, Journal of Organizational Behavior, 20, 459-474.
12. Bandura, A.et al. (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories, Child Development, 72, 187-201.
13. Brown, S. & Hacket, G., Lent, R. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis, Journal of Counseling Psychology, 47, 36-49, Washington
14. Correl, S. J. (2001). Gender and the career Choise Process: The Role of Biased Self-Assessments, American Journal of Sociology, 106, 1691-1731.

NORME JURIDICE PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ A TINERILOR REALIZATĂ DE ANGAJATOR ŞI UNELE MĂSURI LEGISLATIVE DE STIMULARE A ANGAJĂRII TINERILOR

Monica GHEORGHE[1]

The study aims at presenting, from a legal perspective, the modalities of professional training of young persons by the employer, as well as the legislative measures for the stimulation of youth employment. The initiative of the approach of this theme also derives from the concerns existing within the recent years at the level of the European Union. Thus, in 2012, the Council of the European Union published the Recommendation on establishing a youth guarantee, being alarmed by the extent of youth unemployment, especially during the economic crisis. Is a nutshell, this Recommendation demanded the Member States to make efforts to facilitate youth employment or the sequel of their training, by means of specific policies. The measures consist either of facilities given to young persons, or of facilities given to employers. Therefore, in Romania organizational and legislative measures were initiated. Herein, we present these legislative measures, together with the legal norms on the matter in force.

CUVINTE CHEIE: tânăr, formare profesională, angajator.

1. COORDONATE GENERALE ACTUALE PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ INTRODUCERE

În timpul actual, perioadă caracterizată printr-o pronunţată independenţă a economiilor şi finanţelor, se accentuează, ca proces absolut necesar, preocuparea pentru formarea şi perfecţionarea profesională.

Una din marile probleme existente în actualul context, caracterizat şi de necesitatea pregnantă şi declarată de realizare a procesului de flexicurizare a muncii (R. Dimitriu, 2013), constă în posibilitatea forţei de muncă, atât a celor încadraţi, cât şi a celor neîncadraţi în muncă de a se pregăti profesional (I.T. Ştefănescu, 2008). Astfel, flexicuritatea constituie un concept, prezent la nivelul Uniunii Europene şi preluat de Organizaţia Internaţională a Muncii, care constă în asigurarea pe parcursul vieţii unei persoane, fie că este încadrată în muncă sau nu, a unor reglementări flexibile şi concomitent care asigură securitatea celor în cauză. Pentru realizarea flexicurităţii, o condiţie sine qua non o constituie formarea profesională, persoana trecând de-a lungul timpului prin diferite calităţi, fiind necesar să fie aptă în temeiul pregătirii profesionale să-şi schimbe locul de muncă, să se adapteze schimbărilor pieţei muncii.

În aceste coordonate generale, este de neconceput ca vreuna din categoriile profesionale prezente în societatea contemporană să nu beneficieze de modalităţi

1 lector univ.dr. Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

adecvate de calificare şi perfecţionare profesională. Formarea profesională trebuie privită atât din perspectiva individuală, cât şi din cea a colectivităţii din care face parte (la nivelul angajatorului, sau, după caz, al societăţii). La nivel colectiv rolul formării profesionale se reflectă în: forţă de muncă bine calificată, creştere economică, competitivitate crescută pe piaţa muncii, creşterea coeziunii sociale. În situaţia de fond, în care o persoană necalificată sau o persoană care a absolvit una dintre treptele de învăţământ, obţinând o anumită calificare nu îşi găseşte, într-un context economic care se schimbă rapid, un loc de muncă sau nu mai corespunde cerinţelor de la locul de muncă, este necesar ca statul şi angajatorul, după caz, să sprijine pe cei în cauză pentru a dobândi o calificare profesională sau pentru a-şi asigura un nivel superior al pregătirii profesionale.

Cu privire la tineri, la nivelul Uniunii Europene există o preocupare în ultima perioadă determinată de amploarea şomajului în rândul acestor, mai ales în contextul crizei economice. În 2012, Consiliul Uniunii Europene a publicat Recomandarea privind înfiinţarea unei garanţii către tineret. Potrivit acestei Recomandări: „Tinerii au fost grav afectaţi de criză. Ei sunt vulnerabili din cauza perioadei tranzitorii din viaţa pe care o traversează, a lipsei lor de experienţă profesională, a educaţiei sau a formării profesionale uneori inadecvate,a protecţiei sociale adesea limitate, a accesului limitat la resursele financiare şi a condiţiilor de muncă precare. [...] În plus, unii tineri se află într-o poziţie deosebit de dezavantajoasă sau sunt supuşi riscului de discriminare. Prin urmare, sunt necesare măsuri de sprijin corespunzătoare". (Recomandarea poate fi accesată la http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32013H0426(01):EN:NOT).

Potrivit MEMO/13/464 din 28 mai 2013 emis de Comisia Europeană, în martie 2013, în UE erau şomeri 5,7 milioane de tineri, dintre care 3,6 milioane în zona euro. Rata şomajului în rândul tinerilor a fost de 23,5% în UE şi de 24% în zona euro. În martie 2013, ratele cele mai scăzute au fost observate în Germania şi Austria (7,6% în ambele cazuri), în Ţările de Jos (10,5%), iar cele mai ridicate în Grecia (59,1% în ianuarie 2013), Spania (55,9%), Italia (38,4%) şi Portugalia (38,3%). În România, rata şomajului în rândul tinerilor este în jur de 25%. (Datele statistice sunt publicate la adresa http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1036).

În esenţă, prin această Recomandare se cerea statelor membre să depună eforturi pentru a facilita angajarea tinerilor sau continuarea formării lor profesionale, prin politici specifice. Măsurile constau fie în facilităţi acordate tinerilor, fie în facilităţi acordate angajatorilor.

Prezentul studiu îşi propune o radiografie a normelor cuprinse în legislaţia muncii care reglementează modalităţile de realizare a formării profesionale a tinerilor organizată de angajator.

Ca regulă, potrivit art. 39 alin. 1 lit. g din Codul muncii, pentru salariat accesul la formarea profesională constituie un drept, iar nu o obligaţie, fapt care determină anumite consecinţe pe planul concedierii pentru necorespundere profesională, sau după caz, disciplinară.

2. STAGIUL

Trecerea din sistemul educațional către piața muncii necesită și o anumită experiență practică, cunoștințe și competențe care să completeze pregătirea teoretică, prin stagii, în acord cu cerințele UE. Stagiul constituie o perioadă determinată de timp, expres prevăzută de reglementările legale, în scopul adâncirii și perfecționării pregătirii profesionale prin muncă a anumitor categorii de absolvenţi, de regulă, ai învățământului superior (Ș. Beligrădeanu, 2000). Art. 31 alin. 5 din Codul muncii stabilește că: „Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta îşi are sediul". Modalitatea de efectuare a stagiului se reglementează prin lege specială. El începe concomitent cu încheierea contractului individual de muncă într-o funcție corespunzătoare profesiei dobândite prin studii universitare de absolventul în cauză.

Deşi au aceeaşi finalitate, stagiul nu trebuie confundat cu perioada de probă (reglementată de art. 31 alin. 1-4 din Codul muncii) întrucât acesta are pe lângă componenta de verificare a corespunderii persoanei pe planul aptitudinilor profesionale şi pe cea a perfecţionării profesionale. Aşadar, stagiul exclude utilizarea şi a perioadei de probă pentru acelaşi absolvent şi pentru acelaşi post (I.T. Ştefănescu, 2012).

Reglementarea actuală cu privire la stagiu este parţial neclară, existând şi punctul de vedere potrivit căruia această reglementare este inaplicabilă în momentul de faţă (Al. Athanasiu, 2012).

În raport cu această realitate privitoare la reglementarea în vigoare, este necesar ca legiuitorul să stabilească modalitatea concretă de efectuare a stagiului pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior. Aceasta ar trebui să stabilească cel puțin: durata minimă şi maximă a stagiului, drepturile şi obligațiile părților, condițiile pe care trebuie să le îndeplinească persoana care îndeplinește calitatea de formator, precum şi obligațiile sale în legătură cu formarea profesională, procedura de evaluare desfăşurată la sfârşitul stagiului.

În context, se impune a fi semnalat faptul că, în prezent, se află în dezbatere în Parlament, proiectul de Lege privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior care prevede promovarea accesului tinerilor absolvenți de învățământ superior pe piața muncii, securitate pentru stagiari, reglementarea condițiilor minime care caracterizează un stagiu ca fiind de calitate.

3. CONTRACTUL DE CALIFICARE PROFESIONALĂ ŞI CONTRACTUL DE ADAPTARE PROFESIONALĂ

Din sfera învățării formale, Codul muncii reglementează două contracte speciale de formare profesională organizate de angajator – contractul de calificare profesională şi contractul de adaptare profesională şi, separat, contractul de ucenicie la locul de muncă.

Potrivit art. 202 din Codul muncii, contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul în vârstă de peste 16 ani se obligă să urmeze cursurile de formare profesională organizate de angajator, cu o durată cuprinsă între 6 luni şi 2 ani pentru dobândirea unei calificări profesionale. Pot încheia contracte de calificare cei care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la angajatorul în cauză. Pentru a încheia acest timp de contracte, angajatorii trebuie să fie autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice şi Ministerul Educației Naționale. Practic, acesta se poate încheia ca un act adițional la contractul individual de muncă.

Contractul de adaptare profesională (art. 204 din Codul muncii) se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o nouă funcție, la un nou loc de muncă sau în cadrul unui nou colectiv de muncă, pe o durată ce nu poate fi mai mare de un an. Încheierea acestui contract poate avea loc odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau la colectivul nou. La expirarea termenului, salariatul poate fi suspus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care face față noului loc de muncă. Remarcăm faptul că acest contract nu vizează cu precădere tinerii, ci orice salariat al angajatorului.

Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator, desemnat de angajator dintre salariații calificați cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care se realizează formare profesională.

Cele două contracte (de adaptare profesională şi de calificare profesională) se aseamănă între ele, reglementările fiind eliptice. Întrucât diferențele nu sunt substanțiale considerăm că s-ar putea reglementa un singur contract care să poată avea ca obiect atât calificarea, cât şi adaptarea profesională.

4. UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ

O altă formă specifică de formare profesională organizată de angajator o reprezintă contractul de ucenicie la locul de muncă, reglementat ca un contract individual de muncă de tip particular. Contractul de ucenicie la locul de muncă este reglementat de Codul muncii – art. 208-210 – și de Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă (republicată în „Monitorul oficial al României", partea I , nr. 498 din 7 august 2013). Codul muncii stabilește, prin norme-cadru, natura juridică a contractului de ucenicie la locul de muncă (art. 208) și statutul persoanei încadrate în muncă în baza unui astfel de contract (art. 209), iar cu privire la organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se face trimitere la legea specială.

Pe plan internațional, reglementarea uceniciei se regăsește în Recomandările Organizației Internaționale a Muncii nr. 57 și 60 din 1939, iar la nivelul Uniunii europene, Consiliul a adoptat Rezoluția din 18 decembrie 1979 privind formarea în alternanță a tinerilor, iar la 20 decembrie 1196, Concluziile referitoare la strategia pentru ucenicie.

Legea nr. 279/2005 a completat și a concretizat dispozițiile cuprinse în Codul muncii, modernizarea legislației privitoare la ucenicia la locul de muncă încadrându-se pe linia alinierii la aquis-ul comunitar (I.T. Ștefănescu, 2008). Pentru respectarea recomandărilor formulate de Consiliul Uniunii Europene în 2012, una din măsurile legislative anunțate s-a materializat în modificarea legii uceniciei la locul de muncă și, ca urmare, republicarea acesteia în anul 2013.

Contractul de ucenicie la locul de muncă este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia: o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se formeze profesional şi să muncească în subordinea unei persoane juridice sau fizice denumită angajator care se obligă să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate, plata salariului si toate conditiile necesare formarii profesionale (art. 208 alin. 2 din Codul muncii şi art. 4 din Legea nr. 279/2005, republicată).

Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de:

a) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 1;
b) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;
c) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3.
d) Cauza acestui contract este complexă, încorporând atât pregătirea profesională, cât şi munca ucenicului la angajator.

Ucenicul este persoana fizică încadrată în baza unui contract de ucenicie şi care îndeplineşte cumulativ următoarele condiţii: face demersuri pentru a-şi găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii; a împlinit vârsta de 16 ani; nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă; îndeplineşte condiţiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare. Remarcăm faptul că, urmare a modificărilor aduse Legii uceniciei în anul 2013, nu se mai regăsește condiția unei vârste maxime la momentul încheierii contractului de ucenicie. Din păcate, nu s-a reglementat posibilitatea încheierii unui contract de ucenicie şi pentru tinerii în vârstă de până la 15 ani care nu au finalizat învățământul obligatoriu şi a analfabeților, deși o propunere *de lege ferenda* a fost formulată în literatura juridică în acest sens (I.T. Ştefănescu, 2012, p. 521). Pentru meserii simple, calificări de nivelul I (cum ar fi: bucătar, ospătar, sticlar, ambalator etc.) considerăm că putea fi permisă calificarea prin intermediul uceniciei și fără absolvirea învățământului general obligatoriu.

Contractul de ucenicie trebuie să cuprindă, alături de clauzele obligatorii oricărui contract individual de muncă, şi anumite clauze specifice referitoare la: denumirea

calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul; denumirea furnizorului de formare care desfăşoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă; numele coordonatorului de ucenicie şi calificarea acestuia; locul/locurile în care se desfăşoară activitatea de formare profesională; durata necesară pregătirii teoretice şi practice prin ucenicie la locul de muncă; obligațiile suplimentare ale angajatorului; obligațiile ucenicului.

Angajatorul are obligația de a desemna un coordonator de ucenicie care îndrumă ucenicul în vederea dobândirii competențelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă. Coordonator de ucenicie poate fi salariatul angajatorului sau, după caz, întreprinzătorul persoană fizică organizator al uceniciei la locul de muncă şi care are obligația de a colabora cu furnizorul de formare profesională autorizat pentru organizarea, desfăşurarea şi evaluarea continuă a formării profesionale a ucenicului, pe baza standardului ocupațional corespunzător ocupației în care se califică ucenicul.

Formarea profesională prin ucenicie la locul de muncă cuprinde pregătirea teoretică şi pregătirea practică. Timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus în programul normal de muncă. Salariul de bază lunar, stabilit prin contractul de ucenicie, este cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână. Durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână, iar în cazul tinerilor cu vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi 30 de ore pe săptămână.

Pregătirea ucenicului se desfăşoară în locuri de muncă care să permită dobândirea tuturor competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională, fiind interzisă utilizarea ucenicilor la prestarea altor activități şi/sau exercitarea altor atribuții în afara celor care au ca obiect pregătirea teoretică şi practică conform contractului de ucenicie.

La sfârşitul perioadei pentru care a fost încheiat contractul, ucenicul este supus unei evaluări şi certificări profesionale.

Statul este implicat în stimularea uceniciei la locul de muncă. astfel, angajatorul care încheie un contract de ucenicie, pe perioada derulării acestuia, poate solicita şi beneficiază, la cerere, de 60% din valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru şomaj şi stimulării ocupării forței de muncă. Această sumă se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum şi pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului. Evident, suma în cauză nu se acordă pe perioada de probă prevăzută în cuprinsul contractului de ucenicie şi pe perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate.

5. CONCLUZII

Nu în ultimul rând subliniem că în România, urmare a Recomandării Consiliului Uniunii Europene, s-a inițiat elaborarea unui „Plan Național pentru Stimularea ocupării Tinerilor 2013", orientat către: consilierea şi orientarea tinerilor în carieră, recunoaşterea competențelor dobândite de aceştia, dobândirea de calificări prin stagii

de ucenicie, stimularea tinerilor antreprenori etc. Menționăm că printre măsurile legislative concrete anunțate se numără şi modificarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă, proiect de modificare aflat în prezent în dezbatere în Parlament.

În concluzie, calificarea, formarea, dar şi perfecționarea profesională constituie problemă individuală, dar, în realitate, reprezintă concomitent şi una de interes general. Astfel, formarea profesională constituie nu numai un obiectiv individual, ci şi unul colectiv, pornind de la angajator, de la colectivul de muncă, mergând pe verticală la nivelul comunităților şi până la cel național şi internațional.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. R. Dimitriu, *Prea târziu sau prea devreme pentru o „flexicuritate românească"?,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2013, p. 47-54.
2. I.T. Ștefănescu, *Impactul globalizării asupra dreptului muncii și a dreptului securității sociale – perspectiva europeană*, în „Dreptul" nr. 4/2008, p. 77.
3. Ș. Beligrădeanu, *Stagiu*, în *Dicționar de drept al muncii*, Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, p. 162.
4. I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*¸ Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 263.
5. Al. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II,* Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 22.

ACTIVITATEA ANTROPICĂ, REPERCUSIUNI ASUPRA FACTORILOR DE MEDIU CU EFECT DIRECT ASUPRA SĂNĂTĂȚII UMANE - CORELAȚIA DINTRE CALITATEA AERULUI ŞI STAREA DE SĂNĂTATE A POPULAȚIEI DIN JUDEȚUL SIBIU

Ruxandra Gabriela HAŞEGAN[1]

1. CONSIDERAȚIUNI TEORETICE

Termenul de poluare (lat. pollo – polluere a murdări, a profana) desemnează orice activitate care, prin ea însăşi sau prin consecințele sale, aduce modificări echilibrelor biologice, influențând negativ ecosistemele naturale şi/ sau artificiale, cu urmări nefaste pentru activitatea economică, starea de sănătate şi confortul speciei umane.

Un mediu curat este esențial pentru sănătatea umană şi bunăstare. Potrivit unui studiu realizat in 2006 de Organizația Mondiala a Sănătății, 24% dintre afecțiunile cauzatoare de moarte sunt determinate de factorii de mediu.

În Europa, preocupările majore privind sănătatea în legătură cu mediul sunt legate de poluarea aerului în interior (mediul de muncă) şi în exterior (aerul ambiental), calitatea inferioară a apei, igiena precară şi produsele chimice periculoase. Datele din literatura de specialitate şi din rapoartele Agenției Europene de Protecție a Mediului relevă faptul că poluarea atmosferei este una dintre principalele probleme de mediu, atât ca frecvență şi amploare a fenomenului cât şi ca interferență cu alte aspecte de mediu, ceea ce duce la efecte sinergice ce pun în pericol calitatea mediului la nivel global şi pe termen lung, cu repercusiuni asupra stării de sănătate a populației.

Efectele negative asupra mediului se manifestă prin acumularea substanțelor toxice, nebiodegradabile, în lanțul aer-apă-sol-plante-animale-om.

Impacturile, directe si indirecte prin intermediul lanțului trofic, pot fi acute sau cronice. Cele mai importante sunt afecțiunile respiratorii şi cardiovasculare, cancerul, astmul şi alergiile, precum şi afecțiunile sistemului de reproducere şi tulburările de dezvoltare neurologică.

Pulberile fine în suspensie şi ozonul la nivelul solului sunt principalele amenințări asupra sănătății de pe urma poluării aerului. Programul UE, „Un aer curat pentru Europa „ (CAFE), a estimat un total de 348 000 de decese premature pe an provocate de expunerea la particulele fine ($_{2,5}$PM). La acest nivel de expunere, speranța de viață medie se reduce cu aproximativ un an.

După tipul de acțiune pe care o au asupra organismului, poluanții atmosferici sunt :

- cu acțiune iritantă (pulberi, SO_2, NOx, ozonul şi substanțele oxidante, amoniacul, clorul);

1 consilier Agenția de Protecție a Mediului Sibiu

- cu acțiune asfixiantă (CO);
- cu acțiune toxică sistemică (plumbul);
- cu acțiune fibrozantă (pulberile cu densitate mare, azbestul);
- cu acțiune cancerigenă (hidrocarburile aromatice policiclice, azbestul, arsenul, cromul, cobaltul, seleniul) ;
- cu acțiune alergizantă (pulberi minerale sau organice, substanțe provenite din insecticide, medicamente, ş.a.);
- cu acțiune infectantă (germeni patogeni din atmosferă).

Pulberile în suspensie, îndeosebi fracțiile PM_{10} şi $PM_{2,5}$, care sunt extrem de fin dispersate în aer, generează asupra sănătății umane un efect iritant al ochilor şi sistemului respirator, de scădere a rezistenței la îmbolnăviri. Este importantă compoziția chimică a unor pulberi, cum este cazul celor care adsorb la suprafața lor substanțe toxice, de exemplu hidrocarburile din componența smogului fotochimic oxidant, bifenilii policlorurați (PCB) sau al particulelor care conțin metale toxice (plumbul, cadmiul, arsenul, etc).

2. CALITATEA AERULUI ÎN JUDEȚUL SIBIU – ROLUL AGENȚIEI PENTRU PROTECȚIA MEDIULUI SIBIU

A. Emisii de poluanți atmosferici

Cadrul legislativ privind monitorizarea calității aerului înconjurător este reglementat prin Legea 104 din 15 iunie 2011, care are ca scop protejarea sănătății umane şi a mediului prin măsuri destinate menținerii calității aerului acolo unde acesta corespunde obiectivelor de calitate şi pentru îmbunătățirea acesteia în celelalte cazuri. Punerea în aplicare a prevederilor acestei legi se realizează prin **Sistemul Național de Evaluare şi Gestionare a Calității Aerului**, care asigură cadrul organizatoric, instituțional şi legal de cooperare între autoritățile şi instituțiile publice, cu competențe în domeniu, în scopul evaluării şi gestionării calității aerului înconjurător, în mod unitar, pe întreg teritoriul României, precum şi pentru informarea populației - SNEGICA. Parte a SNEGICA, SNIEPA asigură cadrul instituțional şi legal pentru realizarea inventarului privind emisiile de poluanți în atmosferă. Cuantificarea emisiilor presupune în primul rând identificarea tuturor activităților şi proceselor generatoare de emisii şi asocierea de coduri NFR (Nomenclator Pentru Raportare). Structurarea activităților pe baza "Nomenclatorului Pentru Raportare" este corelată cu "Nomenclatorul Pentru Surse de Poluanți" (SNAP) şi cu cel utilizat la raportări în conformitate cu Convenția Cadru a Națiunilor Unite asupra Schimbărilor Climatice.

Începând cu anul 2013 a devenit funcțional Sistemul Integrat de Mediu (SIM). Principiul pe care se bazează funcționarea acestui sistem este colaborarea între autoritățile pentru protecția mediului şi operatorii economici.

Programul permite operatorilor economici, după o înscriere prealabilă, să introducă personal informațiile solicitate în chestionarele din Ordinul M.M.P. nr. 3299 /2012 privind **emisiile** de poluanți în atmosferă.

Emisiile de poluanți au fost structurare astfel:

- Poluanți majori: NOx (include NO2), NMVOC, SOx /SO2, NH3,CO
- Particule: TSP, PM10, PM2,5 (inclus din 2012 în estimarea emisiilor)
- Metale grele prioritare: Pb,Cd,Hg
- POPs: PCB, PAH- uri, Dioxine

Având în vedere faptul că un aspect important în întocmirea inventarului, în identificarea priorităților, în ceea ce priveşte alocarea resurselor pentru compilarea datelor şi raportarea lor îl reprezintă desemnarea unei categorii de surse, cu o contribuție semnificativă la emisiile totale denumite „categoria cheie", prezentăm în cele ce urmează categorii surse cheie / emisie pentru județul Sibiu

Categorii surse cheie pentru emisii de poluanți cu acțiune iritantă - anul 2013 / județul Sibiu -

Tabel 1.1 Cantități de pulberi estimate la nivelul anului 2013 pe baza datelor introduse de operatorii economici / instituții publice

Poluant	Emisia (t/an)
TSP	27442,23
PM2,5	1601,003
PM10	5652,971

Tabel 1.2. Categorii surse cheie pentru emisia de NOx

Cod NFR	Activitate/Sursă	Emisii(t)
1.A.4.b.i	Arderi lemn/biomasă în surse staționare - rezidențial	434,55
1.A.4.a.i	Arderi combustibili gazoși în surse staționare (instituțional)	66,308
1.A.4.a.i	Arderi combustibili gazoși în surse staționare (comercial)	41,2
1.A.2.f.i	Arderi în industrii de fabricație și construcții	892,8
1.A.2.f.ii	Arderi în utilaje mobile nerutiere	53,54

Tabel 1.3. Categorii surse cheie pentru emisia de SOx

Cod NFR	Activitate/Sursă	Emisii(t)
1.A.2.b.	Arderi în industria de fabricație - fabricare metale (Pb, Zn, Cu)	211,19
1.A.2.f.i.	Arderi în industrii (prod. ciment, asfalt, sticlă, cărămizi, cahle)	62,07
1.A.4.b.i	Arderi comb. lichid, lemn/biomasă în surse staționare	66,51

Tabel 1.4. Categorii surse cheie pentru emisia de NH_3

Cod NFR	Activitate/Sursă	Emisii(t)
4.B.1.a	Creșterea bovinelor pentru lapte	46,78
4.B.8	Creșterea porcilor	850,5
4.B.9.a	Creșterea găinilor ouătoare	26,59
6.B	Colectare, epurare ape uzate	229,8
4.B.3	Creșterea ovinelor	1251,4

Tabel 1.5. Categorii surse cheie pentru emisii de poluanți cu acțiune asfixianta - emisia de CO

Cod NFR	Activitate/Sursă
1.A.4.b.i	Arderi lemn/biomasă în surse staționare -rezidențial
1.A.4.a.i	Arderi combustibili gazoși în surse staționare (instituțional / comercial surse≤ 1 MW)
1.A.4.a.i	Arderi combustibili gazoși în surse staționare (instituțional / comercial surse ≤ 1 MW - ≤ 50 MW)
1.A.2.f.i	Arderi în industrii de fabricație și construcții
1.A.2.f.ii	Arderi în utilaje mobile nerutiere

Notă: emisia de CO având ca sursă traficul rutier (oxidarea incompletă a carburantului) reprezintă circa 25% din totalul emisiei de CO estimate la nivelul județului

Tabel.1.6. Categorii surse cheie pentru emisia de Pb metale grele cu efect toxic

Cod NFR	Activitate/Sursă
2.C.5.b	Obținere plumb
1.A.2.f.i	Surse staționare în industrie și construcții
1.A.4.b.i	Ardere gaz natural rezidențial
2.C.5.a	Obținere cupru
1.A.3.b.i;1.A.3.b.ii;1.A.3.b.iii;1.A.3.iv	Trafic rutier

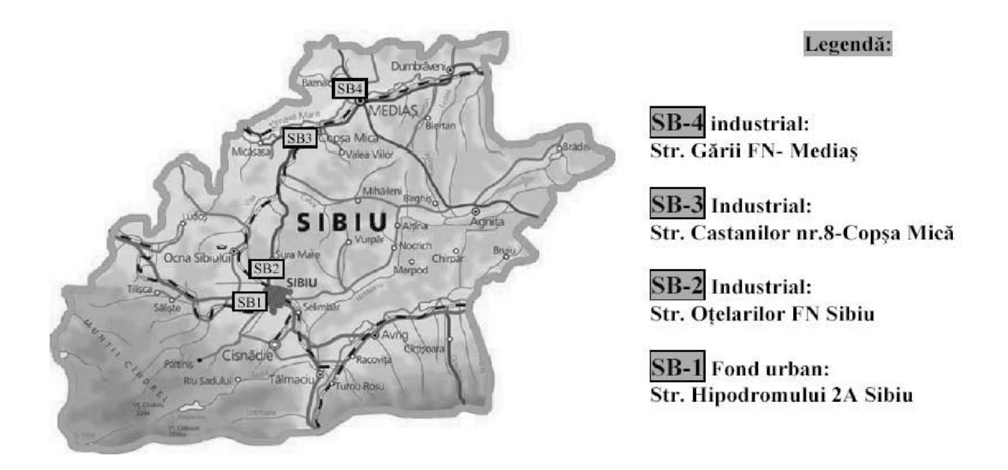
Tabel 1.7. Categorii surse cheie pentru emisia de compuși organici persistenți

Cod NFR	Activitate/Sursă
1.A.4.b.i	Ardere gazului natural /biomasa-rezidențial
1.A.2.f.i	Ardere motorina in surse staționare /utilaje
6.A	Depozitare deșeuri solide pe teren

Note: Poluanţii organici persistenţi (POPs) reprezintă substanţe organice cu grad ridicat de toxicitate, sunt persistente, au capacitate mare de bioacumulare, au efecte toxice acute şi cronice asupra sănătăţii umane şi asupra mediului. Emisiile de POPs au fost calculate pe trei categorii: PCB-uri, PAH-uri: benzo(a)piren, benzo(b)fluoranten, benzo(k)fluoranten, indeno (1,2,3-cd) piren, HCB, HCH, PCB şi dioxine. Dioxina provine din procese de producţie, tratarea şi depozitarea deşeurilor. PAH - urile sunt emise de surse mobile şi utilaje.

B. Rețeaua de Monitorizare a Calității Aerului - Județul Sibiu

Monitorizarea calității aerului se realizează în cadrul sistemului de monitorizare continuă a calității aerului, prin înregistrarea valorilor poluanților **în imisie** în patru stații automate amplasate în zone reprezentative ale Județului Sibiu. Parametrii meteorologici măsurați: direcție vânt, viteză vânt, temperatură, presiune atmosferică, umiditate relativă, radiație solară, precipitații



STAŢIA SB 1 Poluanţii măsuraţi: SO_2, NO, NO_2, NO_x, CO, Benzen, $PM_{2,5}$ gravimetric, PM_{10} automat si gravimetric, O_3**-**.

STAŢIA SB 2-Poluanţii măsuraţi: SO_2, NO, NO_2, NO_x, CO, Benzen, PM_{10} automat, O_3

STAŢIA SB 3 Poluanţii măsuraţi: SO_2, NO, NO_2, NO_x, CO, PM_{10} automat şi gravimetric, Metale grele din PM10 (Pb, Cd, As, Ni),O_3

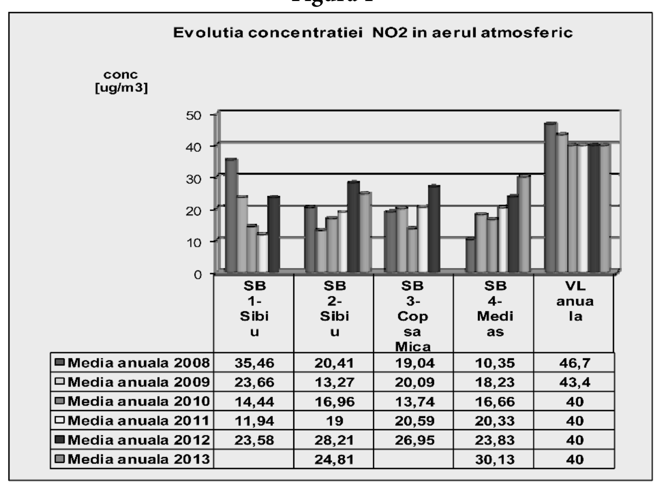
STAŢIA SB 4 Poluanţii măsuraţi: SO_2, NO, NO_2, NO_x, CO, PM_{10} automat şi gravimetric, Metale grele din PM10 (Pb, Cd, As, Ni), O_3

3. REZULTATE MONITORIZARE ANUL 2013

Dioxidul de azot

Valorile medii pentru anul 2013 ale concentraţiilor de dioxid de azot se situează sub limita anuală de 40 µg/mc prevăzută de Legea 104/2011 cu tendinţa de menţinere in jurul valorilor multianuale.

Figura 1

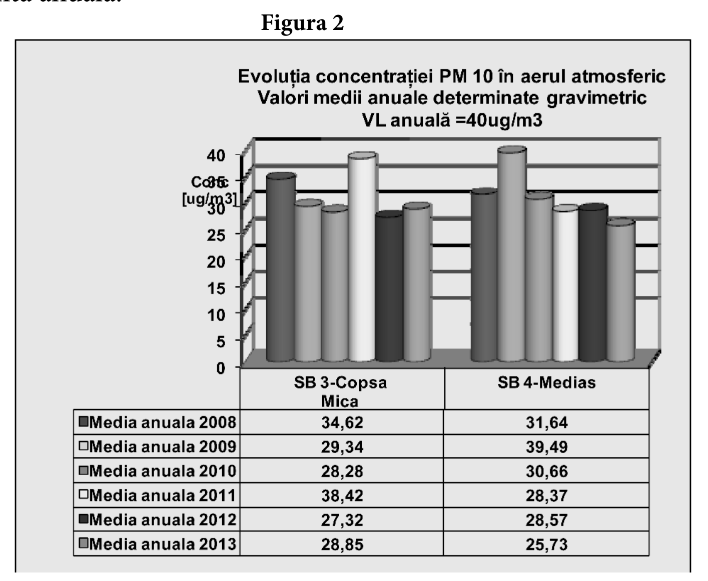


	SB 1-Sibiu	SB 2-Sibiu	SB 3-Copsa Mica	SB 4-Medias	VL anuala
Media anuala 2008	35,46	20,41	19,04	10,35	46,7
Media anuala 2009	23,66	13,27	20,09	18,23	43,4
Media anuala 2010	14,44	16,96	13,74	16,66	40
Media anuala 2011	11,94	19	20,59	20,33	40
Media anuala 2012	23,58	28,21	26,95	23,83	40
Media anuala 2013		24,81		30,13	40

Pulberi în suspensie PM10

În ceea ce priveşte pulberile în suspensie, concentrația PM_{10} determinată gravimetric prezintă tendința de menținere în jurul aceloraşi valori ce sunt situate sub valoarea limită anuală.

Figura 2

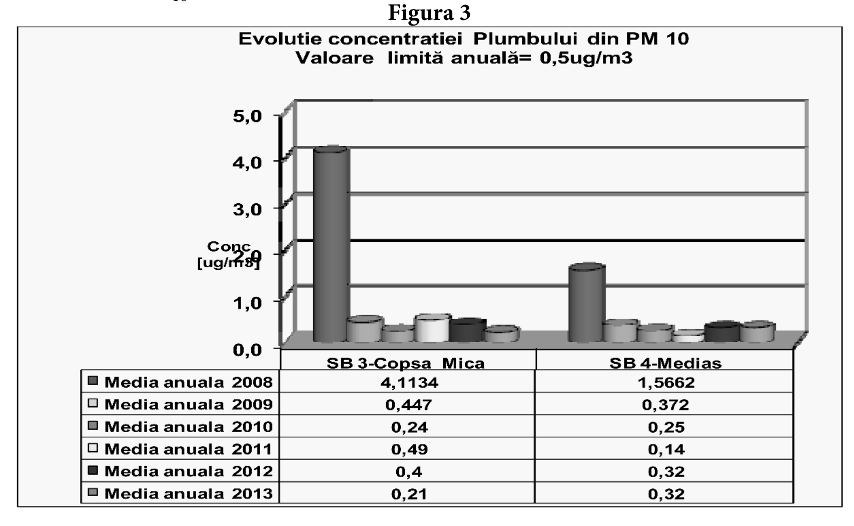


	SB 3-Copsa Mica	SB 4-Medias
Media anuala 2008	34,62	31,64
Media anuala 2009	29,34	39,49
Media anuala 2010	28,28	30,66
Media anuala 2011	38,42	28,37
Media anuala 2012	27,32	28,57
Media anuala 2013	28,85	25,73

Plumb din PM 10

Plumbul din PM_{10} se situează sub valoarea limită anuală

Figura 3



	SB 3-Copsa Mica	SB 4-Medias
Media anuala 2008	4,1134	1,5662
Media anuala 2009	0,447	0,372
Media anuala 2010	0,24	0,25
Media anuala 2011	0,49	0,14
Media anuala 2012	0,4	0,32
Media anuala 2013	0,21	0,32

Dioxidul de sulf

Pe parcursul anului 2013 toate valorile măsurate pentru poluantul SO2 se situează mult sub valorile limită orare şi zilnice admise. Valorile medii anuale ale SO2 se

situează, de asemenea, sub valoarea limită impusă de Legea 104/2011 în toate cele patru stații, menținându-se în dinamica anilor anteriori, prezentând chiar o ușoară tendință de scădere .

Figura 4

Evolutia concentratiei SO2 in aerul atmosferic
Valori medii anuale

Conc [ug/m3]

	SB 1-Sibiu	SB 2-Sibiu	SB 3-Copsa Mica	SB 4-Medias	VL anuala
Media anuala 2008	7.55	7.59	42.9	39.42	20
Media anuala 2009	6.68	5.22	12.32	8.74	20
Media anuala 2010	8.13	6	9.25	5.51	20
Media anuala 2011	8.2	6.09	14.41	6.91	20
Media anuala 2012	7.88	7.78	15.75	12.45	20
Media anuala 2013	3.63	7.33	13.6	9.67	20

4. CONCLUZII

Principala sursă de poluare atmosferică în județul Sibiu o reprezintă traficul auto, având în vedere că pe aici trec rutele auto ce fac legătura între zona de sud cu centrul țării și de aici mai departe către Ungaria sau Moldova, iar arterele de circulație E 68 și E 81 se intersectează în vecinătatea localității Veștem.

Pe parcursul anului 2013, pentru factorul de mediu "aer" nu s-au înregistrat poluări accidentale sau accidente majore de mediu.

În cadrul Programului național de monitorizare a factorilor determinanți din mediul de viață și muncă, în vederea întocmirii sintezei naționale **„Evaluarea impactului asupra sănătății a poluanților din aerul ambiental în mediul urban"**, direcțiile de sănătate publică înaintează **Institutului Național de Sănătate Publică București** date de mortalitate și morbiditate (pe întreg județul, pe municipii, pentru orașul Copșa Mica). Agenția pentru Protecția Mediului Sibiu primește aceste date de la Direcția de Sănătate Publica Sibiu dar din păcate nu are nici competenta nici expertiza efectuării unor studii corelative cu caracter științific in acest domeniu. Totuși putem afirma că în general starea de sănătate a populației județului Sibiu nu este influențată negativ de starea factorului de mediu aer. În zonele urbane cu densitate mai mare a populației și cu trafic intens, nivelul de poluare cu pulberi în suspensie și sedimentabile influențează întru-câtva susceptibilitatea populației, mai

ales cea infantilă, la contractarea unor afecţiuni respiratorii infecţioase şi alergice.

Interacţiunile dintre mediu şi sănătatea umană sunt extrem de complexe şi dificil de evaluat. Studiile privind relaţia dintre calitatea aerului si starea de sănătate a populaţiei sunt costisitoare si laborioase, astfel încât studii relevante calitativ dar si cantitativ se pot realiza numai prin parteneriate intre organele administraţiei publice centrale si locale cu instituţii de cercetare si învăţământ din tara si de peste hotare.

In aceste condiţii utilizarea principiului precauţiei este extrem de utilă. Dezvoltarea sistemelor de avertizare precoce ar trebui încurajate pentru a scurta timpul dintre detectarea unui posibil pericol şi o acţiune sau o intervenţie politică.

UE colaborează îndeaproape cu guvernele naţionale şi cu experţii pentru a promova mediile sănătoase şi pentru a contracara ameninţările la adresa sănătăţii.

Comisia Europeană a adoptat o abordare integrată implicând toate părţile interesate. Abordarea include :

- **Strategia europeană privind mediul şi sănătatea**, adoptată în iunie 2003, intenţionează să contribuie la :
  - reducerea ratei bolilor cauzate de factori de mediu ,
  - identificarea şi prevenirea noilor ameninţări asupra sănătăţii reprezentate de factorii de mediu ,
  - întărirea capacităţii UE de a crea noi politici în domeniu.
- **Planul de acţiune privind mediul şi sănătatea** -2004-2010 - a fost adoptat in iunie 2004, în vederea implementării strategiei UE în domeniu, având ca scop îmbunătăţirea cunoştinţelor asupra legăturilor dintre boli şi factorii de risc ambientali, prin integrarea datelor de monitorizare obţinute în domeniul mediului cu cele din domeniul sănătăţii publice şi a facilita comunicarea dintre autorităţile de la diferite nivele ;
- **Grupul consultativ pe probleme de mediu şi sănătate**, pentru a implica cei mai importanţi factori interesaţi.

Elementul definitoriu al Strategiei Naţionale pentru Dezvoltarea Durabilă a României, stabilită prin Hotărârea de Guvern Nr. 1216 din 4 octombrie 2007, este racordarea deplină a ţării la o nouă filosofie a dezvoltării, proprie Uniunii Europene şi larg împărtăşită pe plan mondial – cea a dezvoltării durabile.

ANEXA

DATE DE MORTALITATE	2013	2012	2011
JUDEȚUL SIBIU	număr	număr	număr
MORTALITATE INFANTILĂ	38	29	32
MORTALITATE INFANTILĂ PRIN BOLI RESPIRATORII.	9	9	6
MORTALITATE GENERALĂ-TOTAL	4495	4615	4354
MORTALITATE PRIN AFECȚIUNI RESPIRATORII	253	285	208
MORTALITATE PRIN AFECȚIUNI CARDIO-VASCULARE	2571	2700	2543
MORTALITATE PRIN TUMORI MALIGNE RESPIRATORII	224	206	183
DATE DE MORBIDITATE	2013	2012	2011
Județul Sibiu	număr	număr	număr
MORBIDITATE GENERALĂ-TOTAL	530400	501446	472326
MORBIDITATE PRIN AFECȚIUNI RESPIRATORII	239410	205308	192069
MORBIDITATE PRIN AFECȚIUNI CARDIO-VASCULARE	19334	15614	17710
MORBIDITATE PRIN TUMORI MALIGNE	869	1172	793

Orașul Copșa Mică

	2013	2012	2011
Orașul Copșa Mică	număr	număr	număr
MORTALITATE INFANTILĂ	0	0	0
MORTALITATE GENERALĂ	26	34	16
MORTALITATE PRIN AFECȚIUNI RESPIRATORII	2	2	2
MORTALITATE PRIN AFECȚIUNI CARDIO- VASCULARE	15	15	9
MORTALITATE PRIN CANCER PULMONAR	1	4	1
MORBIDITATE GENERALĂ	3731	5037	5121
MORBIDITATE PRIN AFECȚIUNI RESPIRATORII	1946	2231	2654
MORBIDITATE PRIN AFECȚIUNI CARDIO-VASCULARE	79	157	129
MORBIDITATE PRIN CANCER PULMONAR	1	0	4

Lista de abrevieri

CMA - concentrație maxima admisa
Cd - cadmiu
CO - monoxid de carbon
Hg - mercur
NFR - Nomenclator pentru Raportare
NOX - oxizi de azot
NO2 - bioxid de azot
PAH - hidrocarburi aromatice policiclice - compuși organici formați în totalitate din carbon și hidrogen, alcătuiți din cel puțin două cicluri aromatice condensate;
Pb - plumb
PCB - bifenil policlorurat
PM_{10} - particule în suspensie care trec printr-un orificiu de selectare a dimensiunii, astfel cum este definit de metoda de referință pentru prelevarea și măsurarea PM_{10}, SR EN 12341, cu un randament de separare de 50% pentru un diametru aerodinamic de 10 µm;
$PM_{2,5}$ - particule în suspensie care trec printr-un orificiu de selectare a dimensiunii, astfel cum este definit de metoda de referință pentru prelevarea și măsurarea $PM_{2,5}$; SR EN 14907, cu un randament de separare de 50% pentru un diametru aerodinamic de 2,5 µm;
POPS - poluanți organici persistenți
SNAP - Nomenclatorul pentru Surse de Poluanți
SIM - Sistem Integrat de Mediu
SNEGICA - Sistemul Național de Evaluare și Gestionare Integrată a Calității Aerului
SNIEPA - Sistemul Național de Inventariere a Emisiilor de Poluanți Atmosferici,
UE - Uniunea Europeana

BIBLIOGRAFIE

1. Avizul Comitetului Economic şi Social European privind Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Programul „Aer curat pentru Europa" COM(2013) 918 final,
2. propunerea de directivă a Parlamentului European şi a Consiliului privind reducerea emisiilor naționale de anumiți poluanți atmosferici și de modificare a Directivei 2003/35/CE COM(2013) 920 final - 2013/0443 (COD),
3. propunerea de directivă a Parlamentului European şi a Consiliului privind limitarea emisiilor în atmosferă a anumitor poluanți provenind de la instalații medii de ardere COM(2013) 919 final - 2013/0442 (COD)
4. și propunerea de decizie a Consiliului privind acceptarea modificării Protocolul din 1999 la Convenția din 1979 privind poluarea atmosferică transfrontalieră pe distanțe lungi pentru a reduce gradul de acidifiere, eutrofizare și nivelul de ozon troposferic COM(2013) 917 final - *Introducere - punct 2.3*
5. Legea nr. 104/ 2011 *privind calitatea aerului* – M.OF. nr. 452/28 iunie 2011- Partea I
6. Ordin M.M.P. nr. 3299/ 2012 *pentru aprobarea metodologiei de realizare si raportare a inventarelor privind emisiile de poluanți in atmosferă* - M.OF. nr. 698/11 oct. 2012 - Partea I
7. Agenția pentru Protecția Mediului Sibiu - *Raport anual privind starea mediului 2011*
8. Agenția pentru Protecția Mediului Sibiu - *Raport anual privind starea mediului 2012*
9. Agenția pentru Protecția Mediului Sibiu - *Raport anual privind starea mediului 2013*
10. Direcția de Sănătate Publica a Județului Sibiu - *date statistice* anii 2011, 2012, 2013

ROLUL TERAPIEI PRIN MUNCĂ ÎN REABILITAREA PERSOANELOR CU BOLI ADICTIVE

Holger Ortwin LUX[1]

Motto:
"În ergoterapie munca este pretext pentru terapie."

Această afirmație aparține unui ergoterapeut francez, angajat la un spital mare de psihiatrie, care a vizitat cu ani în urmă în cadrul unui program de parteneriat cu Spitalul de Psihiatrie din Sibiu şi Comunitatea Terapeutica „Aşezamântul Nazaret" de la Şura Mică, Judeţul Sibiu, patronată de Asociația Crucea Albastră din România, care are ca obiectiv reabilitarea psiho-socială a bărbaţilor dependenți de alcool şi droguri. Un centru similar pentru femei – „Insula Speranței" – funcționează la Şelimbăr.

Concepţia de **comunitate terapeutică** a fost dezvoltată de către psihiatrul W. Bion, care a început să trateze, în aşa numitul experiment Northfield, veterani suferind de nevroze în urma experiențelor din război, în cadrul unor şedințe de grup în loc de psihanaliză individuală, pentru a putea beneficia de metodele psihanalizei un număr mai mare de pacienți.

Termenul „comunitate terapeutică" a fost consacrat în 1946 de către T. Main, care a aplicat această concepție la Cassel-Hospital lângă Londra. Este vorba de o restructurare a situației clinice, astfel încât aceasta, sub forma comunității terapeutice să poată sprijini procesul terapeutic, spre deosebire de mediul patogen în care persoana respectivă a trăit anterior. În această concepție toți oamenii care trăiesc şi muncesc împreună într-un centru psihiatric, respectiv pacienții, surorile, infirmierii, medicii şi personalul auxiliar, fiind legați de relații bazate pe o încredere reciprocă autentică, formează o unitate organică cu țelul de a crea cele mai bune premize pentru vindecarea şi reintegrarea în viața socială.

În acest model pacienții nu mai au un rolul unui membru pasiv, care doar primeşte o asistență şi este dependent de instituție, ci devine un participant activ şi partener în aplicarea planului terapeutic şi chiar un membru deplin şi un colaborator în comunitatea clinicii.

Pacienții participă la toate activitățile din cadrul centrului, primesc mai multă responsabilitate şi mai multe posibilități de a participa la luarea deciziilor, sunt tratați ca parteneri. Pot primi diferite sarcini în cadrul clinicii. De exemplu, unii se ocupă de flori, alții de programul pentru timpul liber, alții primesc sectoare unde răspund de ordine şi curățenie, sau răspund de respectarea programului de către toți pacienții. Pot deveni "naşi" pentru pacienții noi, îi familarizează cu regulile casei, îi ajută să se integreze. Pot fi aleşi responsabili de casă sau de echipe. Se pot ocupa de distribuirea corespondenței.

1 dr. medic Asociația Crucea Albastra din România

Câteva principii fundamentale ale unei comunități terapeutice sunt: [2]

1. Clinica este un câmp terapeutic
2. Terapia este asigurată printr-un grup de persoane active în terapie
3. Potențialul terapeutic al pacienților este susținut în mod optimal

Țelul terapiei pentru pacienții aflați într-o terapie de reabilitare pentru o adicție poate fi formulat în cuvintele: O viață responsabilă, împlinită, fără drog.

Foarte importantă în cadrul comunității terapeutice este și **ergoterapia**, sub diversele ei forme, de la muncă comunitară la art-terapie.

Ideea creării unui Comunități Terapeutice era argumentată de Fritz Perls, părintele Gestalt Terapiei, în felul următor: „Așa cum am luat în considerare recent că terapia individuală este depășită, astăzi sunt de părere că și ședințele de grup rupte între ele în timp și workshopurile sunt învechite, maratoanele sunt prea forțate. Acum propun următorul experiment: în kibbuz se șterge diferența între participanții la seminar și lideri. Toate muncile care trebuie făcute vor fi făcute de către cei care vin la kibbuz... Accentul principal cade pe dezvoltarea spiritului comunitar și pe maturizare. Oamenii să rămână timp de trei luni și să plătească pentru început 1000 de dolari. În fiecare lună vor pleca zece și vor veni alți zece. Ne vom ocupa de grădinărit în mod tradițional și vom produce mobilă simplă într-un atelier." [3]

Andre Moreau, psihiatru și Gestalt terapeut belgian, formulează în modul următor: „Munca nu este un scop în sine, ci un mijloc de a-și dezvolta conduita în fața celorlalți, de a observa, de a sublinia în ce măsură un participant repetă, aici și acum, tulburările de comportament pe care le regretă sau la ignoră în exterior. (...) Pentru a crește eficiența, caut să găsesc activități reale și nu imitații cum ar fi împletitul, macrameul sau pictura decorativă. Dimpotrivă, caut sarcini cât mai obișnuite posibil, simple, puțin primitive ca să le fac accesibile tuturor, fără operațiuni tehnice complexe, fiind totuși atent în special la utilitatea lor și la posibilitatea de a aprecia eficacitatea reală a persoanelor: restaurarea unei case, activități de terasare, zidărie, foraj, grădinărit, tăierea lemnelor..."[4]

Și în comunitatea noastră terepeutică pacienții sunt implicați mai ales în activități cu utilitate practică: grădinărit, îngrijirea unor animale, lucrări de întreținere și amenajare a clădirilor, repararea de biciclete second-hand, bucătărie etc. .

O abordare comprehensivă a ergoterapiei în folosul reabilitării persoanelor cu boli adictive o găsim în cartea „Ergotherapie mit suchtkranken Menschen" a autoarei germane Regina Wilms. Ea consideră că dintotdeauna **recuperare capacității de muncă** ar fi fost țelul central al terapiei într-un centru de reabilitare. Cartea prezintă și principalele modele ale ergoterapiei: psihologic, umanist, teoria învățării,

2 Hans Becker/Wolfgang Senf "Praxis der stationären Psychotherapie"

3 Michael Lütge – Der Übergang von Einzeltherapie zur Gruppentherapie (homepage.ruhr-uni-bochum.de/Michael.Luetge/perls2.htm)

4 Dr Andre Moreau – Viața mea aici și acum – Gestalt-terapia, drumul vieții, pg. 57-58

psihodinamic, sistemic etc.. De asemena analizează elementele relevante pentru „diagnosticul muncii" (Arbeitsdiagnostik).

Printre altele propune utilizarea unui instrument numit "**Evaluarea ergoterapiei**" cu următoare structură:

Rareori vine şi pleacă punctual	0 0 0 0	Întotdeauna vine şi pleacă punctual
Are nevoie de multe pauze	0 0 0 0	Are nevoie de puține pauze
Are nevoie de mult sprijin	0 0 0 0	Are nevoie de puțin sprijin
Are adesea dific ultăți în a înțelege	0 0 0 0	Are rareori dificultăți în a înțelege indic.
Stăpâneşte mai greu sarcini noi	0 0 0 0	Stăpâneşte repede sarcini noi
Lucrează foarte încet	0 0 0 0	Lucreaza foarte repede
Are puțină rezistență	0 0 0 0	Are multă rezistență
Nu se poate concentra bine	0 0 0 0	Se poate concentra bine
Rezultatul muncii adesea lasă de dorit	0 0 0 0	Rezultatul muncii rareori lasă de dorit
Se pierde când i se cere creşterea performanței	0 0 0 0	Nu este dezechilibrat când lucrează sub pres.
Greu de urnit la muncă	0 0 0 0	Uşor de mobilizat la muncă
Are puțină încredere în sine	0 0 0 0	Are multă încredere în sine
Renunță uşor când întâmpină dific.	0 0 0 0	Nu renunță uşor când întâmpină dificult.
Nu suportă bine critica	0 0 0 0	Suportă bine critica
Nu preia responsabilități	0 0 0 0	Preia responsabilități
Se bucură de "timpii morți"	0 0 0 0	Este iritat de "timpi morți"
Preferă să lucreze singur	0 0 0 0	Nu-i place să lucreze singur

STUDIU DE CAZ

„Numai tu singur poți reuși, dar nu poți reuși de unul singur"

Doresc să vă prezint cazul lui "Ben", un fost pacient dependent de alcool. L-am ales pe el mai ales datorită faptului că, printr-o scrisoare pe care ne-a trimis-o la aproximativ 8 luni după părăsirea comunității noastre terapeutice, ne oferă un material autentic, foarte bogat şi sintetic asupra modului în care el a ştiut să asimileze ceea ce i-am putut oferi în acest câmp specific, respectiv asupra procesului său terapeutic.

Primul contact cu Ben s-a realizat într-un cadru atipic, în biroul doamnei contabil şef al unui teatru dintr-un județ învecinat cu al nostru. Ea ştia de comunitatea noastră terapeutică de la un actor care a fost internat la noi. Era genul de femeie "salvator" care încerca să ajute pe toată lumea. (Ea însăși se descria cu o doză de autoironie ca "mama tuturor răniților"). Mi l-a prezentat pe Ben ca pe un bărbat care "a pierdut totul" – firmă, familie, locuință. Din patron al unei fabrici de încălțăminte, cu vreo

100 de angajați ajunsese practic pe drumuri, fără nici un venit. Ben avea o statură mai degrabă scundă, o figură negricioasă, cu barbă, o atitudine umilă (poate lăsa această impresie şi datorita faptului că suferea de o afecțiune a coloanei vertebrale – spondilita anchilozantă – care îl obliga să stea mai cocoşat). Totuşi m-a impresionat o privire vie, o anumită vioiciune şi nu-şi pierduse un rest de demnitate nici în această situație. Vorbea cu multă căldură şi o mândrie de părinte despre fiica sa adolescentă, foarte talentată la pian. Nu avea nici un venit care să-i permită să contribuie financiar pentru suportarea costurilor terapiei, dar a oferit să contribuie cu resursele pe care le mai avea: capacitatea sa de muncă. S-a oferit să facă ore suplimentare în ergoterapie, deşi nu i-am pretins acest lucru.

După un scurt interviu am considerat că are o motivație suficient de puternică pentru a-l putea primi în programul de reabilitare. După ce l-am dus la centrul nostru din primele zile s-a arătat foarte implicat şi activ. Printre altele a cerut să-i fie încredințată microferma noastră cu animale (vaci, oi, porci), deşi în trecut nu avusese tangență cu acest gen de activitate. S-a achitat de sarcinile respective cu foarte multă responsabilitate. Dar mai ales a fost foarte activ la şedințele de terapie de grup. Şi ştia să ceara la nevoie şi consiliere individuală, pentru a lucra pe unele probleme mai intime.

În continuare reproduc - cu caractere cursive - scrisoarea lui Ben în forma sa originală, păstrând pentru autenticitate inclusiv punctuația şi ortografia sa. Menționez că am acceptul său de a o face publică. Păstrez totuşi confidențialitatea asupra unor date personale. Intercalat voi comenta care sunt pentru mine figurile cele mai relevante care se detaşează de pe fondul acestei scrisori şi care reflecteaza procesul schimbării.

"29 sept 2002

(...)

Stimate Domnule Doctor,
Camarazi !

Am să încep cu vechiul „Ich bin Ben" şi sunt abstinent de un an şi opt săptămîni . Pe 14 aug. a.c. am trecut în clasa a II-a sau în anul al II-lea de cînd am început o nouă viață."

Observ că Ben se adresează atât mie cât şi „camarazilor", adică pacienților internați în momentul în care a compus scrisoarea, deşi era deja o altă generație de pacienți decât cea din care el făcuse parte. Eu o văd ca manifestare a unui **spirit de solidaritate** a celor care au trecut prin aceeaşi suferință („boală"). El este conştient că prin experiența sa în reabilitarea din dependența de alcool **are ceva valoros de oferit** actualilor pacienți. De fapt în anii următori a mai motivat şi alte persoane dependente de alcool din anturajul său să-şi facă terapia la noi. Se simte chiar o **mândrie** vizavi de „noua viață". Aceasta constituie un „motor emoțional" puternic pentru menținerea noului stil de viață, bazat pe abstinență față de alcool.

„Totuşi în primul rînd îmi cer scuze pentru că o perioadă aşa de lungă (martie şi pînă în prezent) nu am dat nici un semn de viață. Nu am motive decât poate indolența cu care mă mai confrunt încă."

Este de remarcat **autoevaluarea realistă** – Ben îşi poate recunoaşte în mod firesc şi unele defecte.

Am să vă povestesc "ce" şi "cum" am făcut de la plecarea mea din aşezămînt şi pînă în prezent .

M-am angajat la o firmă de încălțăminte a foştilor mei angajați , şi timp de trei luni am lucrat cîte 10-12 ore pe zi ca şi necalificat, cu o retribuție de 50.000 lei pe zi. Măturam, făceam cafele, spălam baia şi W.C., aprovizionarea locală cu piele şi tălpi mai ieftine decît în fabrică, avînd cunoştiințe de cînd eram patron. În restul timpului executam 2-3 modele noi de încalțăminte – lunar - şi urmăream toată S.D.V.-istica lor (şabloane –execuție – finisare)"

Mă impresionează nivelul de **toleranță la frustrare** la care a ajuns Ben în timpul terapiei şi care a fost pusă la grea încercare imediat după externare, prin angajarea ca „femeie se servici" la o firmă a unor foşti angajați ai săi. Creşterea toleranței la frustrare printr-un **proces de maturizare afectiv-emoțională** este într-adevăr unul din obiectivele terapeutice principale. Aici un rol important revine şi ergoterapiei.

„Vă explic toate acestea pentru a sublinia cît de mult mi-au folosit cele învățate în aşezămînt. Mă refer la rezistența la frustrare , la gîndirea pozitivă şi terminînd cu pericolul «beției uscate» "

Prin „**beție uscată"**, un termen preluat de la alcoolicii anonimi, se înțelege lipsa de modificare a comportamentului celui dependent, chiar şi după renunțarea la băutura. Este considerată ca un semnal de alarmă pentru apropierea unei „beții umede", adică reluarea consumului. Semne ale acestei atitudini pot fi grandomania, o judecată rigidă („prefabricată"), nerăbdare şi exagerare, uneori perfecționism, precum şi faptul că persoana în cauză se simte foarte repede ofensată.

„În fiecare zi mă lupt să fiu mai bun, mai conciliant, mai întelegător cu alții şi lucru greu de crezut m-am împăcat cu mine însumi."

Ben este conştient că **se află în continuare într-un proces**. Foarte important este că şi-a găsit un **echilibru afectiv**, prin autoacceptare. Pentru a ajunge la această atitudine a fost importantă experiența de a fi acceptat în cadrul comunității terapeutice.

„În privința alcoolului să vedeți cum am procedat. În secția de încălțăminte se bea masiv, toată lumea – acum realizez – consuma alcool."

De-abia după terapie Ben **devine conştient** de consumul masiv de alcool în rândul foştilor săi angajați. Câtă vreme era patron şi el însuşi consuma din greu, având subalterni care nu-l scoteau din „să trăiți, şefu", „nu vă faceți griji, şefu, treaba

merge", dar care după spusele lui pe la spate îl furau până ce firma a intrat în faliment, nu avea cum să realizeze această problemă.

„Nu pot să spun că pe căldurile din vara asta nu mi-ar fi surîs o bere rece – aburită pe exteriorul paharului, la o terasă plină cu fete cu fustă scurtă. Dar în fiecare dimineață mi-am spus: «Azi nu beau!» şi mulțumesc lui D-zeu că nu am băut . Poate că uitându-mă în urmă mă sperie gîndul de a o lua de la capăt."

Acest pasaj arată că Ben este conştient că **dependența psihică** („memoria drogului") încă nu a dispărut complet. Dar are instrumente suficient de puternice pentru a face față acestor „valuri" ale poftei şi ale tentațiilor din exterior. Nu şi-a uitat istoria. Şi astfel nu este condamnat să o repete. Aş spune că **este în awareness** față de situațiile cu risc de recidivă şi ştie să le evite sau să le înfrunte, după caz.

Remarc de asemenea **umorul** folosit de Ben în mai multe rânduri, începând cu „Ich bin Ben" (probabil singurele cuvinte care le ştia în germană"), „am trecut în clasa a II-a", „o bere rece – aburită pe exteriorul paharului, la o terasă plină cu fete cu fustă scurtă". Consider că umorul este un element important în comunitatea noastră terapeutică. Unii pacienți spun că de mult nu au mai râs atât de mult ca în timpul terapiei.

„Am mai intrat şi în bodegile unde beam de la 5 dimineața. Am simțit pentru ceilalți poate milă, m-am plictisit foarte repede, preț de o cafea şi mi-am amintit sfaturile stimatului dl. dr. Lux că nu e bine să ne jucăm cu focul şi am realizat că voi merge toată viața mea pe un pod de ghiață."

Ben are **reprezentări mentale noi** despre fenomenul dependenței şi noul stil de viață, bazat pe abstinență: „...am realizat că voi merge toată viața pe un pod de ghiață". E o imagine preluată dintr-o revistă americană care vrea să amintească că la un fost dependent toata viața există un risc de recidivă, de parcă s-ar deplasa pe un lac inghețat, dar depinde în mare măsură de el dacă rămâne pe gheața groasă, sigură, de pe marginea lacului, sau dacă se aventurează pe gheața subțire care se poate sparge sub greutatea sa.

„Cînd spun că m-am înpăcat cu mine mă refer la faptul ca alcoolismul meu îl consider ca o boală, în acelaşi sistem de referință ca cineva bolnav de diabet şi pt. care zahărul este otravă.

Dacă mai reține dl. doctor, la şedințe îi cam dădeam grămadă cu infirmitatea de a fi privat de un pahar de vin chiar şi la nunta fiicei mele. Răspunsul este NU! Nu există consum controlat."

Ben şi-a acceptat dependența de alcool ca pe o boală. Nu se mai culpabilizează pentru faptul ca devenise alcoolic. Şi nici nu se mai victimizează ca înainte. S-a împăcat cu ideea că pentru el „nu mai există consum controlat".

„Totodată m-am lăudat la toate cunoştiințele că nu mai beau. Nu ştiu dacă e bine dar mie mi-a folosit să fiu lăudat pentru că nu mai beau."

Demn de remarcat este şi faptul că Ben **a ştiut să-şi asigure suportul moral** al unor persoane din anturaj prin faptul că a vorbit deschis despre faptul că a renunțat la alcool.

„De 2 luni lucrez acasă pe balcon la icoane ferecate în alamă, le dau patină de vechi şi am început să câştig nesperat de bine 6-7 milioane lunar. Dar găurile sunt aşa de mari (datorii şi acareturi) plus traiul este foarte scump dar mă îmbărbătez cu «tehnica paşilor mărunți» cu ajutorul în «Cel De Sus» şi cred – sunt convins – că există şi pentru mine un loc în această lume."

Faptul că după câteva luni în care a acceptat şi muncile cele mai de jos („măturam, făceam cafele, spălam baia şi W.C.") Ben, care este de fapt de profesie subinginer metalurgist, a început să-şi folosească talentul meşteşugăresc şi artistic pentru a-şi asigura un nivel de trai mai bun („lucrez acasă pe balcon la icoane ferecate în alamă..."), l-aş folosi ca exemplu pentru **ajustarea creativă**.

„Cu soția, familia, mama, şi Andra relațiile sunt relativ bune aş putea spune mai degrabă conciliante. Atunci cînd sunt tensiuni mi-aduc aminte de T. (inginerul din Sibiu) şi mai ales de prima discuție cu dl. dr. Lux din maşină când m-a întrebat: «Dar dacă după ce pleci din aşezămînt şi nu o să te împaci cu soția ce-o să faci?»

Atunci nu ştiam, dar acum realizez că n-ar fi un capăt de țară şi că cel mai bun prieten al meu tot eu însumi sunt."

Ben a fost reprimit de fosta soție şi s-a restabilit un oarecare **echilibru în relația** lor. Nu se mai agață de un „salvator". Într-adevăr, i-am pus de la prima noastră discuție întrebarea ce va face dacă nu se va împăca cu fosta soție, pentru a-l încuraja să nu meargă pe o singură variantă, care la un moment s-ar putea dovedi o iluzie. Ulterior am avut ocazia să acord **consilere şi fostei soții** care s-a arătat deschisă şi cooperantă pentru a depăşi la rândul ei vechea **atitudine co-dependentă** (oscilarea între „salvator" şi „persecutor").

„Mi-aş permite un sfat pentru camarazii din aşezămînt: încercați sa luați în serios tot ce vi se explică, chiar si rutina cîntecului de la începutul şedinței, chiar şi pe Roja (nu ştiu cum se scrie corect) încercați să vă rugați lui Dumnezeu pentru că toate au un rost bine gîndit şi răsplata merită. Veți fi mai liberi, mai fericiți, mai împăcați cu voi înşivă. Deşi nu credeam şi uneori luam în derîdere, alteori mă supăram sau nu vedeam rostul, acum realizez cît de mult au însemnat cele 5 luni pentru mine. Fără a exagera pot spune cu mîna pe inimă că pentru mine a fost o geneză m-am născut din nou. Sunt altfel. Mai bun, mai conciliant, mai matur, mai liber, mai împăcat cu mine însumi.

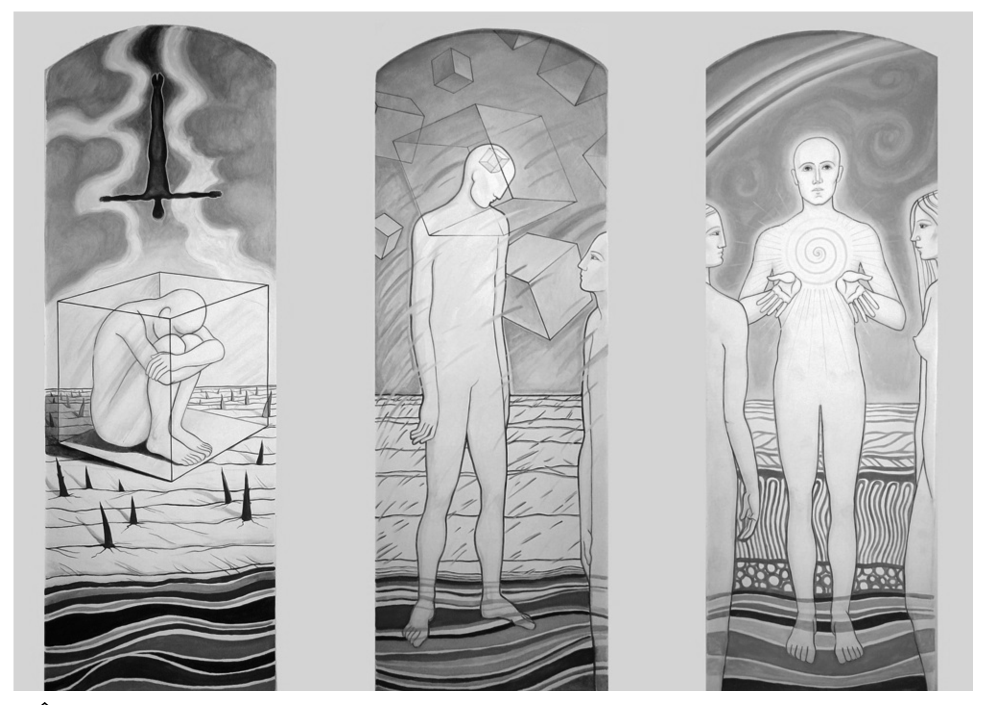
Domnule Doctor Lux si dl. Şoaită, vă mulțumesc pentru tot ceea ce ați făcut pentru mine.Camarazi!!! fruntea sus! Se poate şi merită.

Cu drag, stima si consideratie, B. R.

În încheiere Ben exprimă încă odată satisfacția pentru schimbarea în bine a vieții sale („pentru mine a fost o **geneză**"), adresează încurajări „camarazilor" („Se poate şi merită.") şi nu în ultimul rând exprimă nişte mulțumiri față de echipa terapeutică.

Recunosc că această scrisoare mi-a dat o **stare de satisfacţie**. Realizez că nu-mi este indiferentă evoluția unui pacient după părăsirea comunității terapeutice. De aceea există şi o ofertă din partea noastră de **a păstra legătura** cu foştii pacienți prin scrisori, telefon, internet, prin vizite (dacă este posibil împreună cu familia) şi prin participarea la serbarea anuală de care pomeneşte şi Ben în post scriptum. Îmi dau seama că şi eu, ca terapeut, şi colegii mei trebuie să ne satisfacem nevoia de a fi utili. Şi pentru aceasta avem nevoie de o proporție rezonabilă de "reușite" ale pacienților noştri pentru a ne menține motivația. Pot să spun că pentru mine acest **feedback pozitiv** există.

Între timp Ben ne-a mai vizitat şi ne-a mai sunat. Avem în continuare veşti bune de la el. Şi-a dezvoltat din nou afacerile şi a reuşit să-şi doteze un atelier de produse artizanale cu maşini de ultimă generație. Astfel putem considera şi **reintegrarea socio-profesională** ca reuşită.



În încheiere doresc sa mai prezint o pictura realizată de către un fost pacient al centrului nostru, sub formă de triptic (trecut, prezent şi viitor) şi intitulată sugestiv: „Eliberare". Cred că nu are nevoie de alte comentarii.

BIBLIOGRAFIE

1. Andre Moreau - „Viața mea aici şi acum – Gestalt-terapia, drumul vieții", Editura Trei, Bucureşti, 2005
2. Ralf Schneider, Ingrid Lux, Holger Lux - „Alcoolul şi medicamentele – droguri?" Editura Hora, Sibiu, 1999
3. Regine Wilms – Ergotherapie mit suchtkranken Menschen, Schulz-Kirchner Verlag, Idstein 2005

REPROFESIONALIZAREA- UN POSIBIL PROIECT DE ȚARĂ

Adrian MAJURU[1]

Motto:
„Orice rău își are bunul său, atârnă numai de înțelepciunea omului să știe a profita”
(Ion C.Brătianu 1821-1891)

României îi lipsește o „hartă a viitorului”. Iar această cartografiere a viitorului ține numai de factorul uman. Și anume de investiția continuă în factorul uman. După cum spunea la vremea lui Spiru Haret, „Cum arată astăzi școala, va arăta mâine țara”. În ultimii douăzeci de ani de libertate de opinie și de atitudine, foarte puține au fost sunt demersurile pozitive susținute prin argumente constructive, cu repere clare și etape care trebuiesc urmate. Din acest puțin pozitiv se impune un autor: Călin Georgescu. În 2010 participa la apariția volumului «Reprofesionalizarea, ieșirea din criză», coordonat de Mircea Malița, iar în acest an, a apărut și proiectul său «Pentru un ideal comun», volum publicat la editura Compania.

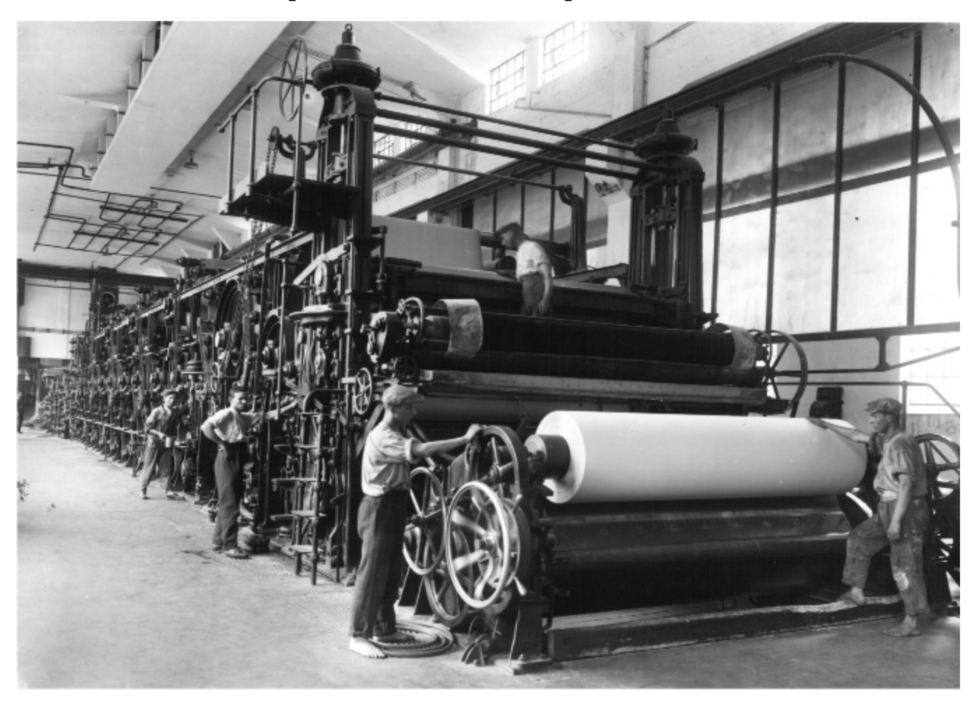


Fig. 1. Profesionalizarea și investiția în factorul uman este cel mai important proiect de țară. Imagine din interiorul fabricii Letea în 1938, astazi falimentată.

1 Dr., Muzeul Municipiului București

IMOBILISM ȘI DEPROFESIONALIZARE

În ultimii 25 de ani tineretul profesionalizat emigrează în masă, natalitatea a coborât sub mortalitate, cheltuielile statului întrec încasările de impozitare și cel puțin plata pensiilor va fi curând vulnerabilă; se privatizează serviciile publice ceea ce este o dezarmare a Statului iar pentru cei mai mulți nu mai există nici speranță și nici certitudine pentru a se construi aici în România. Inteligenții sunt conștienți dar par să fie lipsiți de voință și de energie pentru relansare sau măcar dezangajare. În zoologie există o specie pe cale de dispariție la care apetitul așa s-a pervertit încât se satisface luînd din propria substanță în loc să-și ia hrana din exterior. Această viciere de apetit o vedem în mediul politic a cărui substanță este diminuată de invidie, intrigi, certuri, calomnieri și diversiuni. Apoi incapacitatea de înnoire pentru adaptare la schimbarea împrejurărilor extreme fapt ce determină pierderea energiei și impune starea de confuzie. Această formă de autodistrugere este evident ajutată. Măscăricii, saltimbancii și clownii ne distrează cu veselul lor politicianism dar ei sunt anume plătiți ca diversiune și anestezie.

Aceasta este situația dar care poate fi remediul ei? Operațiunea de reconstruire trebuie începută cu o unealtă nouă, demobilizantă pentru adversari și optimizantă pentru partizani. Și această operațiune de reconstruire a mai fost prezentă în istoria noastră modernă iar saltul a fost reușit. S-a petrecut între 1860 și 1914, preț de două generații active. Astfel, într-o țară care se baza de vraci și doftoroaie apar deschizători de drumuri în medicina românească precum Victor Babeş, Ion Cantacuzino, Mina și Nicolae Minovici, Fr.Rainer, George Severeanu etc. Într-o țară având ca principal mijloc de transport carul cu boi apar constructorii și proiectanții de avioane precum Traian Vuia și Aurel Vlaicu. Mai apoi Henri Coandă. O țară care importa mașinile industriale cu tot cu mecanici, așa cum a făcut familia Assan când și-a adus vestita moară la 1860, apar ingineri de geniu precum Andrei Saligny. Într-o cultură a imobilismului apar mari exploratori precum Emil Racoviță și Grigore Antipa, marinari și aviatori de geniu precum amiralii Vasile Urseanu și Nicolae Păiș sau pilotul Bâzu Cantacuzino. „Pictorii, sculptorii, scriitorii, oamenii de știință și inginerii români au dovedit, între 1860 și 1914, că ei reprezintă adevărata valoare a unei națiuni. (...)Burgheziei și intelecutalității române li se datorează existența statului unitar, punerea bazelor industriei naționale, contribuțiile României la cultura și știința întregii lumi. Dar ele au fost prea slabe pentru a dezvolta un spirit civic, pentru a răspândi cultura și civilizația în mase, pentru a înlocui moștenirea spirituală orientală cu o gândire modernă, de factură occidentală"(Călin Georgescu, România după criză. Reprofesionalizarea, 2010).

Imobilismul și rezistența la schimbare și inovare ucide profesionalismul. Acesta își păstrează șansa de salvare dacă restrânsa demografie de profesioniști se află plasată în zone decidente ale puterii economice și politice. Perioadei comuniste, de eliminare și epurare a valorilor profesionale înlocuite de „originile sănătoase" ideologic ale posesorilor de putere și decizie, i-au urmat 25 de ani de degradare a factorului uman, cu viteze accelerate între anii 1990-1996. De atunci se constată o victorie a ruralului, o revanșă a spiritului arhaic tribal asupra civiliziației bazate pe profesionalism, educație

și cultură. Astfel nu trebuie să mire asocierea clanurilor țigănești cu autoritatea prezidențială și structurile mafiote asociate politicului. România anilor 1990-1996 a coborât la nivelul ocupației sovietice dintre 1945-1957, din perspectiva nivelului foarte scăzut al coeziunii sociale. Putem spune cel mai deteriorat nivel din istoria noastră modernă. Între 1996-2000 a crescut constant rata șomajului, au fost distruse marile obiective economice prin faimoasele privatizări pe nimic, vânzări pe un dolar, a unor uriașe obiective industriale, pe baza unor contracte încheiate în grabă și în condiții cel puțin dubioase. Au urmat mari falimente bancare precum Bancorex, Banca Agricolă, Dacia Felix, Credit Bank, Banca Internațională a Religiilor sau Banca Turco-Română. Deteriorarea bazei industriale a determinat deprofesionalizarea vizibilă a populației și astfel ridiculizarea școlii, prăbușirea rezultatelor de absolvire la bacalaureat. A crescut vizibil procentul tinerilor, care susțin că nu au nevoie de școală, sau de perfecționare pentru a se dezvolta.

Deprofesionalizarea este susținută chiar și de generații mai vârstnice, care au trăit moderat și fără implicare și care devin agresive atunci când acest confort al lenei și al degradării le este amenințat. Ceea ce este mai grav, autoritatea publică, în loc să susțină profesionalizarea, pe care pretinde că o reprezintă în ochii alegătorilor, de fapt susțin rapoartele leneșilor și decăzuților în dauna celor care își oferă efortul de a inova, de a schimba.

La capătul opus se află o realitate pragmatică: faptul ca secolul 21 va fi marcat de cel ce știe mai bine cum să profite din plin de știință, să anticipeze și să-și folosească un miminum de resurse pentru a obține rezultate maxime.

Lângă România se dezvoltă un conflict militar iar urmarea va fi apropierea lui de granițele noastre. România este însă vulnerabilă în interior prin complicitate politică la regionalizarea țării prin dezvoltarea de enclave etnice și prin deprofesionalizare accelerată urmată de dezinteres și ignoranță față de prognoză și viitor.



2. Facultatea de fizica-chimie, lucrari practice, 1964

CUM E POSIBILĂ RECONSTRUIREA?

Toate observațiile și toate experiențele acumulate de omenire până în prezent arată chiar demonstrează faptul că reconstruirea e mult mai dificilă și mult mai primejdioasă decât construirea nouă de la început. Pentru ce? În primul rând pentru că terenul este liber și trebuie să faci curățenie și să obții libertate. Apoi pentru că forțele care au condus nu sunt totalmente lichidate și încă pândesc în culise și în întuneric. În al treilea rând petru că dușmanii și concurenții sunt avizați și ca atare sunt deciși să aplice tratamente preventive și să extermine din germen. Despre acest detaliu avertiza la vremea lui Niccolò Machiavelli: „când dușmanul vine să atace, diviziunile interne sunt cauza ruinării acelui stat. Partidul cel mai slab devine instrumentul invadatorului, iar partidul cel mai tare se vede lipsit de totalitatea resurselor naționale". După cum a fost PMR-ul la început de drum. Cum s-a ajuns la situația de azi, deși suntem la peste 20 de ani de la căderea cel puțin oficială a comunismului și a partidului unic? Ne spune tot Machiavelli: „dacă țările cucerite au fost obișnuite să trăiască libere și după propriile lor legi, nu sunt decât trei mijloace pentru a le putea păstra sub ocupație. Primul este de a le ruina în mod complet(*cum s-a întâmplat cu industria și economia românească după 1989 n.m.*). Al doilea este de a le coloniza cu altă populație.(*fenomen în desfășurare prin emigrarea masivă a peste trei milioane de români, și în procent foarte mare a profesioniștilor n.m.*). Al treilea este de a le lăsa propriile lor legi, de a impune numai plata unui tribut(*vezi împrumuturile externe n.m.*) și de a însărcina un mic număr din cetățenii ei cu conservarea acestei posesiuni. Neputându-se menține decât prin puterea și protecția ocupantului(*vezi referendumul invalidat în ciuda participării masive la vot n.m.*), acești guvernanți sunt interesați să întrebuințeze totul pentru permanentizarea stării existente(*se explică așadar intervențiile agresive ale forțelor de ordine în ianuarie 2012 n.m.*). Și fără îndoială că o țară obișnuită să trăiască liber va fi mult mai sigur ținută sub ascultare de către ocupant, atunci când acesta ar reuși să găsească guvernanți de încredere pentru el dintre proprii ei cetățeni"(Niccolò Machiavelli 1469-1527).

Care e soluția? Cea mai proastă modalitate și condamnată din start este repetarea. Adică să începi construirea adică reconstruirea cu aceleași metode care în trecut n-au fost suficiente și care în prezent sunt uzate. I.D.Sîrbu avertiza în anii 1980 că în istorie, dacă nu ai atenția dublată de inteligență, „cuvântul «devenire» seamănă izbitor de mult cu un alt cuvânt: «revenire»."

Călin Georgescu vorbește în acest sens, de perioada anilor 1990-1996, care au avut „cea mai gravă consecință" în „degradarea vizibilă a factorului uman, reprezentând o victorie a ruralului asupra urbanului, o revanșă a spiritului arhaic, tribal asupra civilizației bazate pe profesionalism, educație și cultură, a regionalismului asupra interesului național. Sunt anii care au coborât România la un nivel economic comparabil cu perioada ocupației sovietice(1945-1957) și la cel mai scăzut grad de coeziune socială întâlnit în istoria modernă a țării". În consecință, astăzi România „arată ca un stat care și-a abandonat cetățenii și, ceea ce e mai grav, cetățeanii și-au abandonat statul".

Se impune ca operațiunea de reconstruire să înceapă cu o unealtă nouă, surpriză pentru adversari și optimizantă pentru partizani. Deci o creație de nou superior cu funcție de surpriză invincibilă. Iar această unealtă nouă este reprofesionalizarea. La plante și la animale viața continuă prin repetarea valabilului dar la om și la popoare viața nu poate continuna decât prin continuă creație. Cine nu crește de fapt descrește. Cine nu înaintează de fapt regresează. Și cine nu învinge de fapt este învins.

Mulțumită memoriei, imaginației și rațiunii, inteligența poate găsi toate soluțiile și poate rezolva toate problemele. Ca atare să cultivăm caracterul în plus de intelect și să dezvoltăm spiritul de echipă în plus de puterea personalității. Altfel, Călin Georgescu afirmă: „viitorul va fi al creierului și al minții, dacă dorim să supraviețuim. Avem nevoie ca mintea să fie liberă, critică și independentă. Pentru România, filosofia mea este simplă și va funcționa cu certitudine: trebuie să angajăm cele mai bune minți tinere, să le dăm tot sprijinul necesar și libertatea intelectuală ca să muncească și să reușească în țara lor. Creierele trebuie puse la lucru".



3 Sectia de preparare a vaccinului antiTBC de la Institutul Cantacuzino catre anii 1970

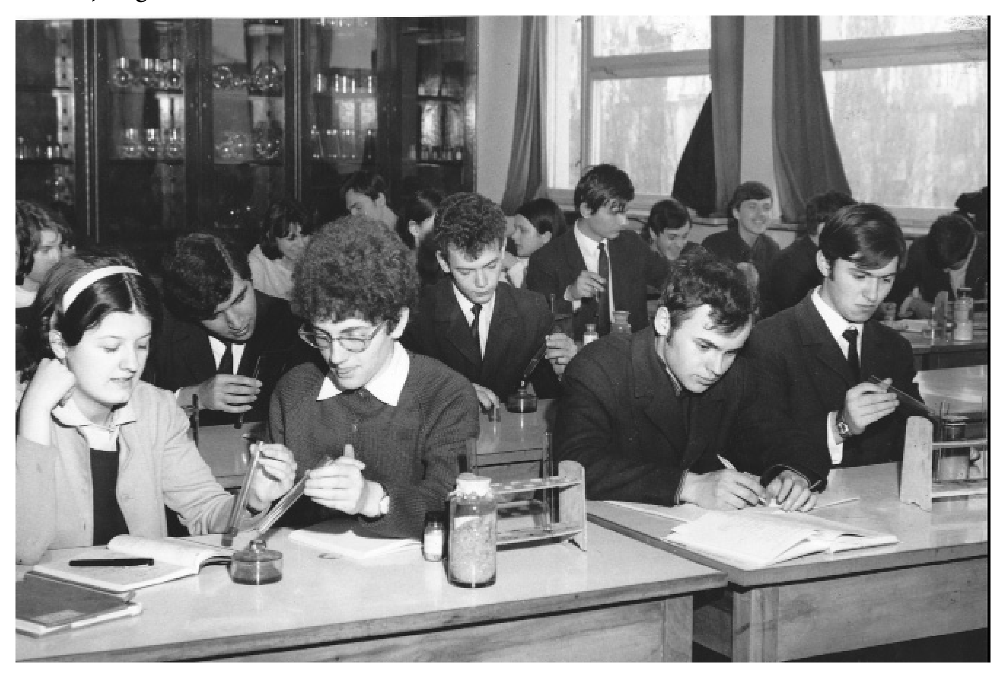
CUM ARATĂ ASTĂZI HARTA VIITORULUI

Desigur, nu este așa cum o dorim să fie în proiectele noastre de viitor individual însă, din nefericire, această hartă la care visăm, nu este comparabilă cu nici una dintre hărțile similare pe care le construiesc țările vecine nouă. Această cădere liberă în neant este cauzată și de o puternică deprofesionalizare a clasei politice. Dacă înainte de 1947 oamenii politici erau mai întîi performeri în profesia lor (avocați, medici, finanțiști, oameni de litere sau de știință, ingineri sau arhitecți) după 1947

activistul analfabet s-a substituit forței decidente. Astăzi avem prelungirea anatomică a acestei realități în sfera politicii active, majoritatea oamenilor politici fie venind din vechiul partid comunist, fie din demografia care și-a ratat profesia iar mai nou, au apărut copii și nepoții vechii nomenclaturi. Pe celelalte trepte ale piramidei sociale, profesioniștii părăsesc România, umiliți și de îndemnul prezidențial de a pleca, dacă nu vor să plece capul.

Potrivit lui Călin Georgescu, „România este pe cale să-și piardă nucleul de gândire strategică și își distruge singură viitorul. Dacă rămân aici doar cei slabi pregătiți, cum dezvolți o țară? Nu ai cum. Rămân cei servili, care n-au altă ambiție decât să le facă pe plac șefilor. Nu este nevoie de oameni deștepți, care să pună întrebări, ci de obedienți. Știți care este chestiunea: se confundă și se apreciază mult mai mult loialitatea față de șefii de partid decât loialitatea față de țară. Sunt oameni pregătiți să-și slujească țara, să o ajute, să-și dea viața pentru ea. Asta n-are nimic comun cu demagogia zilnică. Dar mă întreb ce mai pot să știe oamenii care stau zilnic patru-cinci ore la talk-show-uri televizate și încă cinci-șapte ore prin ședințe?”

Este ceea ce putem defini prin auto-distrugere. În zoologie există o specie pe cale de dispariție la care apetitul așa s-a pervetit încât se satisface luînd din propria substanță în loc să-și ia hrana din exterior. Ce-i în biologie este și în sociologie cu popoare și partide. În momentul de față, harta viitorului este împotmoiltă în două realități regresive:



4.Ora de chimie in laboratorul liceului industrial nr.24 catre anii 1970

Prima este incapacitatea de înnoire pentru adaptare la schimbarea împrejurărilor externe și nu mai puțin important pentru a avea arme noi surpriză. A doua este

viciera apetitului care în loc să se satisfacă cu hrană din mediul exterior consumă evident inutil din propria substanță sub formă de invidie, certuri, intrigi, calomnieri și diversiuni. Ambele realități duc la sigura și defintiva dispariție. Prima prin sterilitate în loc de creație și a doua prin auto-distrugere evident ajutată de dușmani.



5. Intreprinderea de stofe de mobila la 1977

Ce soluții sunt pentru reconfigurarea hărții viitorului?

Profesionalizarea. Investiția constantă în factorul uman. Mai întîi trebuie recuperată „inteligența mîinilor„ priceperile, aptitudinile, sau cum mai sunt azi numite: „skills". Apoi educația și formarea profesională. Dar „cea mai importantă reformă care trebuie făcută este cea a mentalității, pentru a întări capacitatea de a traduce ideile bune în fapte reale". Sincron cu reformarea mentalităților, și ca o susținere a acestei reforme, trebuie accelerată „descentralizarea după principiul subsidiarității pentru definirea mai clară a responsabilităților și evaluarea activității după performanțele efective". Călin Georgescu a configurat în șapte puncte – sinteză, care ar trebui să fie prioritățile României de azi, pentru a putea construi o hartă a viitorului și desigur, un priect de țară. Iată-le:

„1. Întărirea legislativă și constituțională a statului. Legi administrate eficient de funcționari în a căror autoritate populația să aibe încredere.
2. Lansarea cercetării și dezvoltării, cu includerea universităților.
3. Politici monetare și fiscale ferme. Nivelul taxelor să fie coborât. Aderarea la zona Euro.

4. Dezvoltarea căilor de transport. O țară curată și îngrijită.
5. O politică externă regională și globală de promovare a concilierii.
6. Transformarea unui handicap în avantaj și nișă economică: agricultura românească – cu scopul final de a asigura independența alimentară a țării. Protecția pădurilor și conservarea mediului. Dezvoltarea durabilă – concept național.
7. Securitatea individului: politica de sănătate bazată pe prevenție, hrană sănătoasă, educație prin mișcare, politică demografică stabilă."



6. Intreprinderea de masini unelte si agregate din Buucresti la 1978

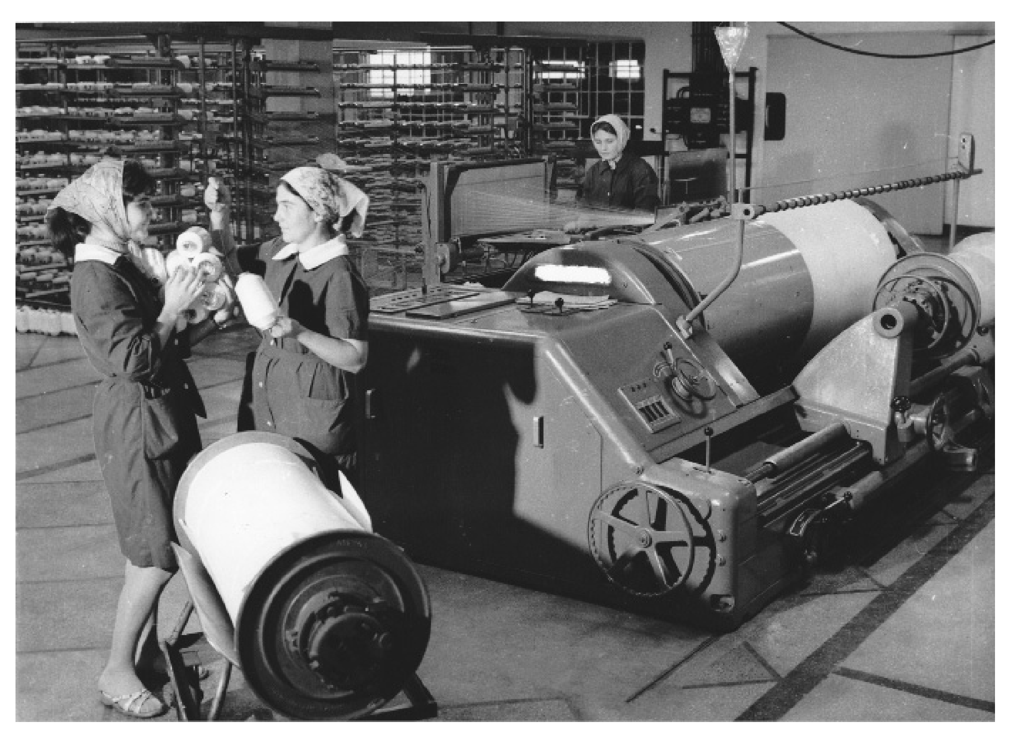
PENTRU UN PROIECT DE ȚARĂ: REPROFESIONALIZAREA

Un proiect de țară nu se poate înfăptui decât printr-o populație sănătoasă, educată și bine informată, căci „numai astfel ea este stăpână pe soarta sa și devine imună la orice acțiune de intoxicare sau manipulare". Tot educația oferă coerența unei viziuni pe termen lung construită pe anticipare și nu prin ordonanțe sau directive de partid. Dar în momentul de față nu avem un proiect de țară, pentru că ne lipsește harta viitorului. Pentru Călin Georgescu, proiectul de țară „trebuie să fie bazat cel puțin pe câteva lucruri. În primul rând trebuie să îmbini gândirea pe termen scurt și mediu cu aceea pe termen lung. Trebuie să știi unde vrei să mergi și ce nișe ai. Apoi, orice facem trebuie analizat pe dimensiunea cost/beneficiu. Nici o acțiune nu poate fi întreprinsă în afara raportului cost/beneficiu. Nu în ultimul rând, trebuie să fundamentăm ceea ce am omis cu o mare nechibzuință în ultimii ani, respectiv investiția în om. Acesta este cel mai important lucru pe care România l-a neglijat în ultimii ani".



7. Uzina de laminate neferoase Laromet, atelier de turnat zinc la mijlocul anilor 1970

Care ar putea fi primul pas al acestui proiect de țară? Care ar fi începutul dorit profesionalizării? Cu o schimbare de atitudine individuală care să prefigureze schimbarea de mentalitate și să impună în final profesionalizarea clasei politice. Florin Georgescu recomandă ca „fiecare să-și pună întrebarea: cât sunt eu de eficient și cum pot să contribui la creșterea calității vieții în țara asta?" Deoarece, singurul lucru care ar trebui să ne preocupe „este ca noi, ca țară, astăzi să trăim mai bine ca ieri și mîine mai bine ca azi".



8. Tesatoria de relon Panduri la inceputul anilor 1980.

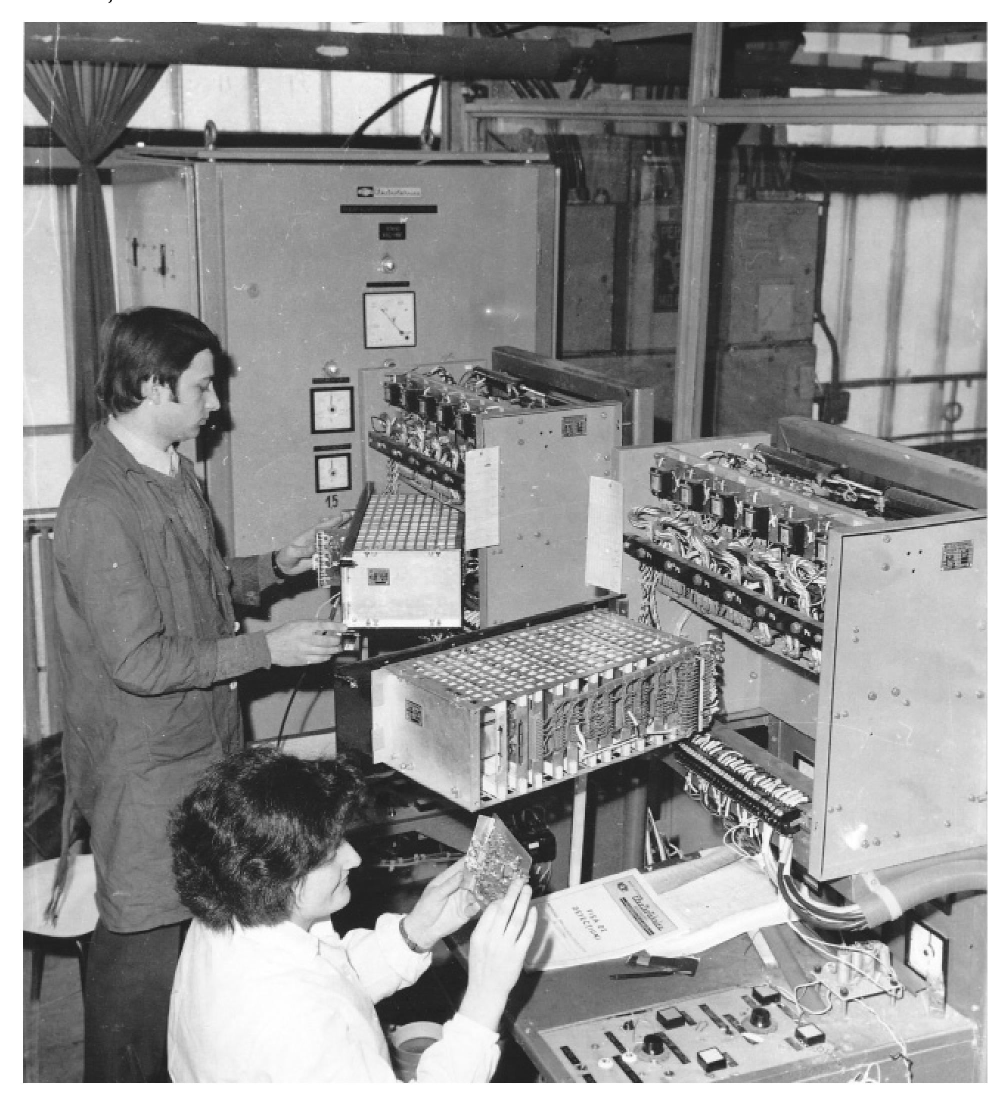
Regula proiectului de țară este în fondul ei foarte simplă: „competențele reale nu se atribuie prin decret, ci se validează doar prin rezultatele muncii. Și tot prin muncă, rigoare și chibzuință vom reclădi România de mâine. Prin muncă și prin adeziunea la repere morale ferme”. Se impune înlătutarea promovării maligne a incompetenței de astăzi și înlocuirea acesteia cu investiția în educație. Se impune de asemenea modernizarea accelerată a învățământului, științei, a cercetării aplicate, a sistemului de sănătate. Părăsirea orizontului mic legat de preocuparea față de ziua de mîine și concentrarea pe orizontul îndepărtat, investind astfel în educarea tinerilor pentru a-i salva de recurența orizontului limitat. În ultimă instanță, „gradul de civilizație al unui popor este măsurat după indicele său de profesionalizare”.

Potrivit lui Călin Georgescu, „salvarea societății și a națiunii române nu poate veni decât dintr-o schimbare profundă a mentalității tuturor păturilor sociale. Iar aceasta se poate obține urmând o strategie coerentă de dezvoltare durabilă, concepută pe termen lung și care pune accentul pe investiția în factorul uman”.

În momentul de față România este cantonată în „postura unei periferii rurale și pitorești, cu o identitate confuză și o contribuție modestă în context comunitar”. Ceea ce se impune este „profesionalizarea susținută și schimbarea de mentalitate în întreaga societate în raport cu cerințele și responsabilitățile inerente calității de membru al Uniunii Europene, având ca axă politica de dezvoltare durabilă, miza pe cercetare, tehnologiile de vârf, cultură și educația interdisciplinară continuă, cultivarea unor raporturi armonioase între om și natură”.

Pentru a ajunge aici trebie să ne adunăm într-un ideal comun de viață, într-un proiect comun de orizont îndepărtat și să devenim piesele rezistente ale unei hărți a viitorului pentru țara noastră. Este ceea ce dezvoltă Florin Georgescu în volumul său „Pentru ideal comun„.

Acum, pentru un final de articol și început de discernământ se pune întrebarea ce fel de Românie vrem? Ne poate ajuta în căutările noastre, un text din Mihail Manoilescu(1942): „Păstoritul corespunde pe plan cultural cu analfabetismul, agricultura cu școala primară, comerțul și industria cu gimnaziul și, respectiv, liceul. Industria dezvoltă calitățile intelectuale, de rezistență, de disciplină. Mașina creează o formă superioară de disciplină; datorită ei, timpul începe să fie prețios, măsurat în minute și secunde".



9. Intreprinderea Electrotehnica, 1978

«HELVETIZAREA ROMÂNIEI» PRIN ARMISTIȚIU ÎNTRE TABERELE POLITICE

Petre Pandrea, deși om de stânga și ilegalist, a fost închis de regimul dejist pentru adevăruri mărturisite fără de opreliște. El dezvoltă o foarte interesantă perspectivă pentru România ca ideal de neutralizare, greu de realizat dar nu imposibil, și anume «helvetizarea României».

Motivele

Petre Pandrea prezintă patru motive serioase, pentru care România trebuie să se înoiască pornind din interior:

1. Importanța petrolului(și mai recent a mineralelor, odată ce tehnologia militară a evoluat) în războiul motorizat ne-a pus independența în pericol mortal și ne-a transformat după 1919 în țară semi-colonială de tipul Mexico, Venezuela, Brazilia, cu aparență de neatârnare politică, dar cu influențe subterane decisive și cu groaznice apetituri de trusturi capitaliste și state expansioniste de toate soiurile. Subliniem importanța acestei idei și să privim spre fostele puteri petroliere care au vrut independență și care au devenit teritorii sub ocupație sau administrare supravegheat-străină precum Irak și Libia.
2. Războaiele moderne sunt războaie mondiale, iar țara noastră este obligată să facă război de două ori (odată cu cotropitorii năvalnici și a doua oară cu învingătorii), punându-ne țara și sufletul într-o penibilă postură morală. Discreditarea este cel mai mare pericol față de etica internațională tot mai vigilentă în urma atâtor dezamăgiri și crime.
3. Substanța economică și biologică a poporului român este serios amenințată de aceste războaie și răzmerițe interne(facțiuni politicastre ambițioase aflate la remorca sau în solda directă și deseori – indirectă a marilor puteri. Ceea ce vedem prin politicile dezastruoase și rotația cadrelor comuniste pe scena politică a țării din 1989 încoace este un argument important al acestei realități a politicaștrilor ca element de disoluție statală.
4. Idealul în politica externă ar fi «helvetizarea României», iar în politica internă(până la limpezirea situației), «Treuga Dei», adică armistițiu între partide și oamenii politici de toate nuanțele, deoarece România este o permanentă victimă internațională. Avem prea mulți boi politici mapamondici pentru o broscuță de țărișoară. Când se bat bivolii, mor broaștele în lac.

Poziția de neutralitate, susține pe drept cuvânt Pandrea, este favorabilă atât lumii anglo-americane cât și Rusiei. Teama sovietelor din 1917 dar și a Rusiei care i-a succedat este teama de încercuire și de coaliție împotriva ei. A devenit bănuielnică și pe drept cuvânt. Nu mai vrea capete de pod pentru agresori și pentru invazie. Helvetizarea României i-ar oferi o regiune pacifică și neutrală. Nici statele vestice nu ne-ar impune participarea la politica lor complicată și mapamondică.

COORDONATELE HELVETIZĂRII

Acestea ar fi pe scurt în număr de patru: neutralitate în caz de război; eliminarea politicianismului care este cancerul României; instaurarea cultului valorilor și gospodăria edillitară să fie prioritară.

Astfel, prin neutralitate în caz de război venitul național nu mai merge la capitole neproductive și va ajuta la refarerea paraginilor.

În consecință, politicianismul românesc cu inspirația și cu arginții marilor puteri, se va reduce până la atrofie, mai ales dacă legea lustrației va fi aplicată fără jumătăți de măsură. Apoi cultul valorilor se va instaura automat chiar prin recunoaștere populară iar politica propriu-zisă se va transforma în emulație edilitară, semănând unui concurs între urbaniști.

Din instrument al altora, țara noastră mică trebuie să ajungă un lucru în sine, trebuie să devină o țară cu autonomia intereselor sale, cu țeluri specifice și cu ordine internă, care să nu mai fie la remorca marilor puteri.

«Helvetizarea României» este, firește, un ideal greu de atins. Vor fi mari dificultăți pe planul extern și pe planul intern. În prima fază, trebuie o lămurire a cunoștințelor din interiorul țării. Interesele României cer imperios ca să părăsim cercul de foc al marilor puteri, permanent nesățioase și războinice, pentru a ne retrage în coliba tihnei și a umilințelor noastre. Tihna ne va da putința însănătoșirii, iar umilința actuală va putea devenii zăcământul orgoliului și consolidării de mîine.

Așadar helvetizarea României ar însemna neutralizarea ei în toiul conflictelor mondiale. În momentele de armistițiu și de pace internațională, firește că România poate și trebuie să dea curs tendințelor de universalizare, dar, făcând din economia sa o economie complementară și organizând o cultură către care simte afinități elective. Astăzi, România este, ca raport de forțe, o țară semi-colonială. Această stare de semi-colonialitate nu este acceptată nici de situația noastră de popor cu străveche cultură, nici de demnitatea noastră.

BIBLIOGRAFIE

1. Filipescu, Nicolae, *Munca și Funcționarismul*, Bucureşti, 1908
2. Georgescu, Călin, *Pentru un ideal comun*, Compania, Bucureşti, 2012
3. Matei, Sorin Adam, *Intelectualii români între grupurile de prestigiu și piața liberă a ideilor*, Compania, București, 2004
4. Pandrea, Petre, *Helvetizarea României*, Editura Vremea, Bucureşti, 2006
5. Peucescu, Grigore C., *Îmbunătățirea stării țăranilor*, a II-a conferință la Ateneu, Tipo-litografia Dor.P.Cucu, Bucureşti, 1888
6. Rogojan, Aurel I., *Fereastra serviciilor secrete. România în jocul strategiilor globale*, Compania, Bucureşti, 2011
7. Sîrbu, I.D., *Jurnalul unui jurnalism fără jurnal*, Editura ICR, Bucureşti, 2005

INTERNETUL ȘI NATIVII DIGITALI. IMPACTUL NEW-MEDIA ASUPRA MUNCII ÎN EDUCAȚIE

Minodora SĂLCUDEAN[1]

Considerăm că este esențial, astăzi, ca adulții, părinți, profesori, profesioniști din diferite domenii, cum ar fi marketingul, managementul, resursele umane etc., să cunoască modul în care tinerii și copiii instrumentează noile media, felul în care se raportează la informația din mediul online, precum și modul în care aceștia înțeleg relațiile sociale, le creează și le mențin prin prisma comunităților virtuale.

Specific culturii Internetului este comunicarea absolut liberă si globală. Din unghiul comunicării de masă, Internetul îi sunt specifice două dimensiuni, și anume, convergența mediilor și interactivitatea, dimensiuni care au generat mutații fără precedent în ceea ce privește consumul, producerea și distribuirea informației. Mai mult, acest consum se înscrie într-un ritual cotidian care include tabieturi, obișnuințe, o anumită rutină a documentării și informării, pe care generațiile mai vârstice (care și-au petrecut adolescența și tinerețea înainte de apariția Internetului și înainte de uzul său pe scară largă) nu au experimentat-o. Generația net (*Internet natives*) nu cunoaște lumea fără rețeaua rețelelor; este o generație pentru care calculatorul a devenit o necesitate stringentă, o condiție de a ființa nu doar în viața reală, ci și în realitatea trăită online, intrarea și integrarea într-o comunitate virtuală devenind socialmente, imperative, astăzi.

Conform unui studiu sociologic[2] realizat încă din 2007, în câteva zeci de licee bucureștene, relevant, însă, și la nivel național, primele trei semnificații pe care adolescenții români le-au atribuit internetului au fost: *comunicare, distracție și informare*, urmate îndeaproape de altele precum: *divertisment, cunoaștere, necesitate*. Faptul că informarea și comunicarea, ca dimensiuni intelectiv-relaționale, sunt plasate în primele trei locuri, ar trebui să dea de gândit atât părinților, cât și educatorilor. Dorința adolescenților de a fi aproape permanent interconectați, așa cum se arată în concluziile studiului, se poate traduce, nu ca dependență, cum, deseori, este etichetată, ci, mai ales, ca disponibilite de a se racorda la o lume specifică lor, care înseamnă interacțiune și socializare. Aderența crescândă din ultimii ani a tinerilor români la Internet, în general, și la rețelele sociale, în special e un fapt susținut prin statistici.[3] Grație dispozitivelor mobile (smartphone-uri, tablete etc.), internauții tineri și foarte tineri au devenit nu doar consumatori activi de informație, ci și producători de conținuturi multimedia pentru online, fapt ce a condus, într-un timp relativ scurt, la ceea ce s-a numit democratizarea sau demonopolizarea informației.

Observăm cu toții că, de la cele mai mici vârste, nativii digitali dovedesc, în

1 Lector univ. dr., Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

2 Simona Ștefănescu, *Utilizarea Internetului. Pattern-uri de consum ale adolescenților din România*, p.14, disponibil la: http://www.revistadesociologie.ro/pdf-uri/nr.3-4-2008/Art%207-Stefanescu.pdf, accesat la: 15.09.2014.

3 http://www.ziare.com/internet-si-tehnologie/acces-internet/tinerii-romani-cei-mai-mari-fani-ai-internetului-studiu-1138609, accesat la: 15.09.2014.

raport cu noile tehnologii, o mare capacitate de adaptare, curiozitate, flexibilitate, intuiție. Ei par să aibă abilități digitale înnăscute și o dexteritate formidabilă în a manevra gadget-uri, iar "…pentru prima oară în istorie, copiii se simt mult mai confortabil, sunt mult mai pricepuți și mai alfabetizați decât părinții lor, în raport cu o inovație de-o importanță centrală pentru societate."[4]

Cine folosește Internetul astazi? O distincție importantă, mai ales din perspectiva educației, va face, încă din 2001, Marc Prensky[5] care va identifica și descrie două categorii diferite de utilizatori: nativii digitali și imigranții digitali. Aceștia din urmă s-au născut înainte ca noile tehnologii informaționale să existe sau să fie disponibile publicului larg, pe când cei dintâi s-au născut într-o lume deja informatizată și digitalizată.

Dan Tapscott, una dintre vocile autorizate la nivel mondial în domeniul inovării, al media și, totodată, un autor preocupat de impactul economic și social pe care l-au produs noile tehnologii, identifică și descrie opt valori specifice generației net: *libertatea, personalizarea, vigilența, integritatea, colaborarea, distracția, viteza, inovația*[6]. „Voi înțelege aceste diferențe (dintre nativii digitali și părinții lor) drept valori - cartacteristici comportamentale și atitudinale distinctive care diferențiază această generație de părinții lor *baby boomeri*. Aceste valori au fost verificate într-un studiu nGenera care a inclus 6000 de reprezentanți ai tinerei generații din întreaga lume."[7]

În urma cercetării sale[8], autorul ajunge la concluzii optimiste, dacă nu chiar entuziaste, în ceea ce privește generația nativilor digitali despre care afirmă că este remarcabil de inteligentă, dezvoltând metode revoluționare de gândire, interacționare, de muncă și socializare, fără precedent. Perspectiva lui Tapscott vine să demistifice o percepție anacronică a generațiilor mai vârstnice care nu au văzut cu ochi buni deschiderea copiilor și tinerilor către *new media*. Autorul, părinte la rândul său, acordă, în virtutea acestui fapt, un credit nelimitat generației tinere, motiv pentru care pledoaria sa capătă accentele unui optimism exagerat.

„Cu reflexele lor ajustate la viteza și libertatea actuale, acești tineri plini de resurse încep să transforme toate instituțiile vieții moderne. Ei pun valoare pe libertate – libertatea de a fi așa cum sunt, libertatea de alegere. Vor să personalizeze tot, chiar și joburile lor. Au învățat să fie sceptici, să verifice ceea ce văd și citesc în media, inclusiv pe internet. Apreciază onestitatea. Sunt colaboratori excelenți, cu prieteni online și la serviciu. Le place viteza și le place să inoveze. Așadar, atacând tineretul, criticii luptă împotriva viitorului."[9]

Tipică modului de gândire american, o atare viziune, în spațiul românesc, și-ar putea găsi foarte ușor critici, nu doar din partea celor care privesc cu scepticism evoluția lumii digitale și a mediului online, ci chiar din partea unor autori cu reale

4 Dan Tapscott, *Crescuți digital*, Editura Publica, București, 2011, p.155.

5 Marc Prensky, (2001) "Digital Natives, Digital Immigrants Part 1", On the Horizon, Vol. 9 Iss: 5, pp.1 - 6

6 Dan Tapscott, *Op. cit.*,, pp.120-139.

7 *Ibidem*, p.120.

8 *Grown Up Digital, a apărut în 2008, detalii aici* http://dontapscott.com/books/, accesat la: 30.07.2013

9 Dan Tapscott, *Op. cit.*, p. 170.

competențe în analiza și diagnosticarea societății contemporane, cum ar fi Aurora Liiceanu.[10]

Cele mai frecvente angoase, din care s-au născut și cele mai puternice prejudecăți legate de noile tehnologii informaționale, sunt: dependența, superficialitatea, imbecilizarea, cronofagia, obezitatea, imposibilitatea de a discerne între real și virtual, însingurarea, violența. Toți cei care au copii adolescenți nu doar observă schimbările uriașe față de perioada copilăriei lor, ci constată dificultatea gestionării unor situații noi, prin care ei nu au trecut niciodată. Prin urmare, cu cât părinții sunt mai familiarizați cu tehnologia, cu atât vor putea înțelege mai bine nevoile și așteptările copiilor lor. De asemenea, vor putea cunoaște și anticipa riscurile și pericolele pe care lumea virtuală le poartă cu ea. Să ne amintim că apariția și evoluția unui mediu fascinant, precum televiziunea, a generat aceleași spaime și încă se scriu cărți, din varii perspective, pe tema ridicată de pericolul consumului pasiv și abuziv de (pseudo)informație televizuală.

Refuzul părinților și educatorilor de a accepta provocarea *new media*, de a-i privi laturile bune și de a accepta deschiderea noilor generații către aceasta nu va face altceva decât să adâncească prăpastia dintre părinți și copii. În acest sens, considerăm că școala românească ar trebui să pună mult mai mult accent pe instruirea profesorilor prin cursuri, training-uri și schimburi de experiență, care să le permită înțelegerea modului în care copiii și tinerii se raportează astăzi la noile media. Considerăm că, pentru a crește eficiența în educație, este vital ca raportarea dascălilor la noilor tehnologii să evite extremele atitudinale. Spre exemplu, în ultimii 3-4 ani, am întâlnit reacții extreme ale profesorilor de gimnaziu referitoare la uzul internetului în proiecte școlare. Fie li se spune copiilor că, în realizarea proiectului, nu au voie să folosească deloc internetul (din cauza suspiciunilor privind crediblitatea informațiilor sau onestitatea elevilor, tentați să copieze conținuturile), fie li se cere să folosească exclusiv internetul, însă nu li se face nicio recomandare cu privire la sursele online și la modul în care aceastea ar trebui verificate, exploatate și citate în proiectul respectiv. De aceea, neexistând nici reguli, nici repere valorice, am ajuns să ne confruntăm cu ceea ce, de câțiva ani, numim ironic fenomenul (și, implicit, generația) *copy/paste*. E imperios necesar să li se explice acestor copii care navighează într-un ocean de informație, ce este proprietatea intelectuală, ce înseamnă drepturile de autor, cât de grav este furtul de idei. Mai mult, ei trebuie învățați să evalueze un *site web* sau un blog din mai multe perspective (a deținătorului, a intențiilor, a scopului, a credibilității conținuturilor, a funcționalității etc.), să selecteze informația care le este cea mai folositoare, și, desigur, să o atribuie sursei. Să li se dezvolte curiozitatea sănătoasă și productivă de a identifica sursa reală a informațiilor, de a face corelații și de a investiga statutul, calitatea și veridicitatea surselor la care ajung. În continuarea acestei idei, iată opinia exprimată franc într-un interviu recent, de Alexander Hausvater, unul dintre cei mai apreciați regizori ai lumii, născut în România, dar stabilit în Canada, din 1971, și revenit în România pentru un proiect regizoral de

10 Aurora Liiceanu, http://www.razboiintrucuvant.ro/recomandari/2011/09/21/jocurile-generatiei-digitale-sau-cum-devine-copilaria-amintire-pe-cale-de-disparitie/, accesat la: 15.10.2014.

succes. „Un alt lucru pe care dascălii de aici am impresia că nu-l văd este că ziua de mâine aparține internetului, iar educația ar trebui să țină cont de acest lucru. Ar trebui să fie creată o curiozitate a internetului, mai ales că e atât de multă informație la distanța unui click! Dacă nu ne ocupăm, o să ne trezim cu o generație întreagă care are răspunsuri, dar nu are întrebări!”[11]

Alături de descărcarea și folosirea ilegală de conținuturi din mediul online (text, foto, video, muzică, filme), protejate de drepturi de autor, un alt aspect, neglijat deseori de părinți și educatori privește încărcarea conținuturilor pe internet. De la comentarii postate pe diverse site-uri sau forumuri, până la bloguri sau vloguri personale (video bloguri), adolescenții sunt tot mai tentați să devină vizibili, cu orice preț, în mediul online. Imposbilitatea de a înțelege și discerne între semnificația spațiului public și a spațiului privat îi aduce pe mulți copii în situația de a se expune într-un mod periculos, mai ales prin intermediul imaginilor și al informațiilor cu caracter personal. În România, un raport Mediascope, pe 2012, arată că românii sunt, dintre europeni, fanii cei mai fideli ai rețelelor sociale. Astfel, 93% dintre toți utilizatorii de net de la noi au folosit o rețea socială personală sau profesională, anul trecut.[12] Acest procent uriaș reflectă inclusiv dorința, deseori obsesivă, a multor adolescenți români de a fi vizibili cu orice preț și de a lua parte, zilnic, la ritualul socializării virtuale. Aprecierile cantitative și măsurabile (cum ar fi, spre ex. like-urile, al căror număr mare poate fi motiv de invidie, dar și un stimulent tot mai eficace pentru creșterea stimei de sine) sunt nu doar râvnite, ci tot mai des cerșite, devenind o marcă a popularității în rândul adolescenților. Cercetătorii au devenit tot mai preocupați de fenomenul *selfie*-urilor în rândul tinerilor, încercând să explice resorturile care determină expunerea obsesivă a imagii proprii, ca substituent iconic legat direct de nevoia de atenție și creștere a stimei de sine. Felul în care adolescenții înțeleg să gestioneze astăzi relațiile cu ceilalți, în mediul online, este dezbătut, fără prejudecăți, într-un studiu recent care, debarasându-se de miturile referitoare la internet, replasează, cu luciditate și pragmatism, tinerii (*digital natives* sau *digital naives*) într-o relație adecvată și actuală cu noile media.[13] E limpede că, peste tot în lume, iar în România extrem de pregnant, apartenența la o comunitate virtuală pare să fi devenit o necesitate socialmente impusă, guvernată de principiul: *nu esti online, nu exiști*, fapt ce determină o presiune psiho-socială mare, dificil de gestionat în cazul copiilor și adolescenților. Atâta vreme cât cei mai mulți dintre adulții români nu fac diferența între semnificațiile public – privat, în spațiul virtual, și nu înțeleg că grupurile de discuții, lista de prieteni de pe Fb, secțiunea de comentarii a unei publicații online etc. reprezintă tot atâtea zone publice în care nu poți să te expui oricum, în care trebuie să te comporți decent, cu respect pentru ceilalți, este de la sine înțeles că nici copiii nu vor putea face diferența și, implicit, nu vor ști unde se află

11http://adevarul.ro/educatie/scoala/alexander-hausvater-regizor-la-9-ani-fugit-kibbutz-trei-zile-1_50bd3f447c42d5a663c909a1/index.html, accesat la: 15.10..2014.

12http://iab.gd.ro/wp-content/uploads/2012/07/IAB-Europe-Mediascope-Romania-Launch-Event-Presentation-NM.pdf, accesat la: 1.08.2013

13 Vezi Danah Boyd, *It’s Complicated: The Social Lives of Networked Teens,* Yale University Press, 2014.

granița dintre uz și abuz, dintre eficiență și deficiență, dintre instructiv și distructiv, în raport cu social media.

Așa cum a intuit Dorina Guțu, referindu-se la legătura dintre tineri și *new media* și spunând că„ei nu folosesc noile media, ci le trăiesc”[14], ceea ce, în esență, ar trebui să vadă adulții educatori este faptul că un fenomen ireversibil și fără precedent, precum Internetul, generează noi abilități, noi habitudini și dispoziții, un nou *modus vivendi*, care, deși diferit de al părinților, are mecanisme psiho-sociologice de funcționare similare, bazate pe nevoia de integrare, și de apartenență la o comunitate de vârstă și de interese, pe dorința de recunoaștere și apreciere, pe tendința ambivalentă de identificare cu grupul, pe de o parte, și de diferențiere, pe de altă parte.

De aceea, considerăm că perspetiva Aurorei Liiceanu față de tema copiilor crescuți într-un mediu electronic este subiectivă, prin radicalismul și generalizarea ei: „Copiii de azi nu pot avea prieteni. Copiii care se joacă și vorbesc doar la calculator, nu pot avea prieteni. Dacă nu te joci baba – oarba, de-a v-ați ascunselea, n-o să fii niciodată capabil să socializezi, să interacționezi cu persoane reale. Mediul virtual devine universul tău, nu lumea reală”[15]. Suntem de accord că, orice abuz afectează psihicul pe termen lung, orice exagerare are și consecințe negative, însă trebuie să privim cu mai multă deschidere ce câștigă acești copii, ce atuuri au fața de generațiile mai vârstnice și, implicit, ce nevoi și ce așteptări au de la educatori, mai ales.

Copiii digitalizați sunt *multitasking*, au atenție distributivă, și reușesc să “scaneze”, mult mai repede decât adulții din preajma lor o pagină web. Ușurința și rapiditatea cu care înțeleg și utilizează aplicațiile cele mai noi, viteza cu care navighează și disponibilitatea de a produce și procesa/edita, de la vârste tot mai mici, conținuturi media le conferă o inteligență digitală pe care nici o generație de dinaintea lor nu a avut-o. De aceea, modul clasic de predare îi plictisește și îi obosește, iar durata concentrării în timpul unei prelegeri clasice a scăzut dramatic, în ultimii ani. În schimb, sunt foarte stimulați de imagini, rețin cu ușurință informații din grafice și diagrame, învață prin exerciții interactive, înțeleg regulile de funcționare a unei echipe, pentru că interacțiunea și interconectarea sunt cuvinte de ordine pentru copiii acestor generații. Pot ajunge singuri la informație de calitate, dacă sunt motivați și li se oferă repere valorice. Preferă să citească pe iPad, pentru că aplicațiile de tip *e-reader*, îi ajută să interacționeze fertil cu textul de sub ochii lor, să afle informații rapide și diverse despre autor, cuvinte necunoscute, să-și facă notițe în marginea fiecărei pagini etc.

În concluzie, considerăm că înțelegerea modului în care nativii digitali se raportează la *noile media* este capitală pentru includerea reală și eficientă a acestora în pedagogia modernă. Eliminarea și reducerea riscurilor pe care internetul și *social media* le presupun, în ceea ce privește adolescenții, țin, ca și în viața reală, de capacitatea adulților de a explica, exemplifica și argumenta aceste lucruri, în afara prejudecăților, cu o maturitate care să probeaze, înainte de toate, cunoașterea

14 Dorina Guțu**,** *New Media,* Ed. Tritonic, București, 2007, p. 18.

15 Aurora Liiceanu, http://www.razbointrucuvant.ro/recomandari/2011/09/21/jocurile-generatiei-digitale-sau-cum-devine-copilaria-amintire-pe-cale-de-disparitie/, accesat la: 15.10.2014.

profundă a fenomenelor asociate erei digitale. Un fapt remarcat de tot mai mulți cercetători[16] este legătura cauzală între uzul rețelelor sociale și implicarea civică, în cazul adolescenților, care sunt, în virtutea interconectării, înclinați să caute, să filtreze și să distribuie informație pe care ei o consideră relevantă. De asemenea, cu toate că, în rețea, adolescenții au reacții spontane, deseori, declanșate mimetic, implicarea lor în dezbateri pe teme civico-politice a crescut considerabil odata cu evoluția social-media.

Volume:

1. Allan, Stuart, *Citizen Witnessing*, 2013, Polity Press, Cambridge, UK.
2. Boyd, Danah, *It's Complicated: The Social Lives of Networked Teens,* 2014*,* Yale University Press.
3. Guțu, Dorina, *New Media,* 2007, Ed. Tritonic, București.
4. Tapscot, Dan t, *Crescuți digital*, 2011, Editura Publica, București.

Studii și articole:

1. Ștefănescu, Simona, "Utilizarea Internetului. Pattern-uri de consum ale adolescenților din România", disponibil la: http://www.revistadesociologie.ro/pdf-uri/nr.3-4-2008/Art%20 7-Stefanescu.pdf.
2. Liiceanu, Aurora, "Jocurile generației digitale sau cum devine copilăria amintire pe cale de dispariție, disponibil la: http://www.razbointrucuvant.ro/recomandari/2011/09/21/jocurile-generatiei-digitale-sau-cum-devine-copilaria-amintire-pe-cale-de-disparitie/
3. Prensky, Marc, (2001) "Digital Natives, Digital Immigrants Part 1", On the Horizon, Vol. 9 Iss: 5.

16 Stuart Allan, *Citizen Witnessing*, 2013, Polity Press, Cambridge, UK, pp. 129-130.

ANALIZA OPINIEI ANGAJAȚILOR S.C.TAKATA SIBIU S.R.L. CU PRIVIRE LA SERVICIILE OFERITE DE CĂTRE DEPARTAMENTUL DE RESURSE UMANE

Cristina STOIA[1], Mihaela GALEA[2]

Lucrarea **„ Analiza opiniei angajaților S.C.Takata Sibiu S.R.L. cu privire la serviciile oferite de departamentul de resurse umane”** își propune să constituie o provocare pentru practicienii în domeniu din cadrul firmei, să regândeasca rolul lor și implicit pe cel al departamentului de resurse umane în cadrul organizatiei asumându-și rolul de partener de afaceri, consultant intern, expert operational și administrativ atât al angajatilor cât și al angajatorului. Structura lucrării curprinde analiza activității curente a departamentului de resurse umane prin metode de marketing , rezultatele acestei analize urmând să constituie apoi baza pentru conceperea unui plan de îmbunătățire a activitătilor curente ale departamentului. **TAKATA** este unul dintre liderii de piața în dezvoltarea și producerea sistemelor de siguranța a automobilelor. **TAKATA Europa** este parte a concernului **Takata Corp**., în cadrul căruia își desfașoara activitatea mai mult de 28,400 angajați, având o cifra de afaceri de 385 miliarde Yen (2,7 miliarde Euro), și este responsabil de activitățile grupului în Europa, Orientul Mijlociu și Africa.

Având unități de producție pe toate continentele, compania are ca țel deservirea producătorilor de automobile cu unități de producție localizate în imediata lor apropiere. Centre de dezvoltare sunt situate în Asia, Europa, America de Nord și Sud.

Takata ocupa locul trei la nivel mondial în producerea de sisteme de siguranța pentru automobile.

Produsele Takata realizate la nivel global sunt:

- Volane
- Sisteme de airbag
- Ţesătură pentru fabricarea airbagurilor
- Capsule pirotehnice
- Centuri de siguranţa
- Scaune de protecţie pentru copii
- Electronica şi senzori
- Componente pentru interiorul automobilului

S.C.Takata Sibiu S.R.L. produce și comercializeaza țesătura siliconata și ca produs finit, partea textila a airbagului.

S.C. Takata Sibiu S.R.L. este constituita prin asocierea societăților comerciale Takata-Petri AG şi Takata(Europe) GmbH, persoane juridice germane, ambele cu sediul în Germania.

1 Masterand, Takate SRL, Sibiu

2 Psiholog, Takata SRL, Sibiu

S.C. Takata Sibiu S.R.L. este una dintre unitățile de producție europene ale Takata şi are ca obiect principal de activitate producerea parții textile a airbagului. Compania livreaza produsele preponderent pe piața externă.

Structura organizatorica cuprinde 8 departamente: producție, contabilitate, tehnic, calitate, logistica, întreținere, design şi resurse umane. În Takata Sibiu activeaza un număr de 2000 de angajați, 1846 angajați direct productivi şi 153 personal administrativ şi indirect productiv. Departamentul de resurse umane are 7 angajați: 2 persoane pe domeniul administrării de personal, 1 persoană training şi formare profesională, 3 persoane pe administrare timp şi salarizare. Clienții interni ai departamentului de resurse umane sunt angajații departamentelor mai sus menționate.

Faza preliminară cuprinde date generale despre firma S.C.Takata Sibiu S.R.L., stabilirea scopului și domeniului cercetării, stabilirea obiectului cercetării, a ipotezelor și variabilelor urmărite și a instrumentului utilizat în analiza. Scopul prezentei cercetări a fost definit ca fiind **evaluarea calitătii serviciilor oferite de către serviciul de resurse umane, în calitatea sa de partener strategic în cadrul organizației, așa cum sunt ele percepute de către clienții interni ai departamentului.** Este timpul ca practicienii de resurse umane să regândesca rolul lor şi implicit pe cel al departamentului de resurse umane asumându-şi roluri diferite în cadrul unei organizații: pe cel de partener de afaceri, consultant intern, expert operațional şi administrativ atât al angajaților cât şi al angajatorilor.

Reprezinta o provocare continua faptul de a stabili încontinuu noi inputuri în activitate și de a crea astfel parteneriate puternice, atât cu clienții interni cât și cu cei externi. Mai important ca oricând devine faptul, de a pastra o imagine de ansamblu şi de a aloca resursele în abordarea acestei imagini.

Pentru aceasta trebuie determinată în primul rând reputația pe care a dobândit-o departamentul şi cât de puternic este "brandul HR[3]" in cadrul organizației. Soluția o reprezintă discuțiile cu salariații la toate nivelurile din poziția de facilitator şi nu din cea de executant. Este nevoie imperioasa de dialog şi comunicare, care trebuie să cuprindă atât aspecte de ascultare a opiniilor dar şi de promovare a brandului. În primul rând departamentul de resurse umane trebuie să asculte cu atenție cerințele clienților săi iar mai apoi să promoveze serviciile sale existente şi serviciile pe care le va putea oferi în viitor. Personalul care activeaza în cadrul departamentelor de resurse umane trebuie să " educe" organizația referitor la capacitățile sale şi la potențialele contribuții pe care le poate avea. În multe organizații, resursele umane sunt percepute în continuare că " acei oameni care se ocupa de administrarea dosarelor de personal". Pentru a regândi poziționarea funcției de resurse umane pentru perioada următoare fiecare angajat al departamentului de resurse umane va trebui să își asume un rol în relațiile cu clienții interni.

Marketingul serviciilor de resurse umane presupune a demonstra abilitățile de soluționare a problemelor cunoscută sub denumirea de "**problem-solving**" astfel încât ceilalți vor şti că aceasta funcție oferă mai mult decât simpla procesare a

3 HR – abrev.engl. ‚human resources'

documentelor. Cea mai bună formă de promovare este prin acțiunile întreprinse. Prin acțiuni, standardizare de procese şi elaborare de programe, departamentul de resurse umane poate fi promovat ca partener flexibil, adaptabil, o resursă la care organizația poate apela atunci când există probleme de rezolvat. Obiectivele generale ale organizației sunt şi obiectivele departamentului de resurse umane. Când elaborezi planuri şi obiective ca şi departament acestea trebuie să coincidă cu obiectivele generale. Dezvoltarea unei culturi legate de performanță este un aspect pe care resursele umane şi-l pot asuma.

Domeniul cercetării este resurse umane. Obiectivele cercetării rezidă în identificarea următoarelor aspecte:

- Este serviciul de resurse umane cel pe care îl doresc şi de care au nevoie clienții interni?
- Care sunt punctele slabe ale serviciului existent**?**

Au fost elaborate următoarele ipoteze ale cercetării:

- 100% din personalul departamentului de resurse umane consideră că serviciul oferit de department este produsul departamentului de resurse umane;
- Toți membrii departamentului de resurse umane considera că, clientul intern este arbitrul suprem;
- Competența personalului din departamentul de resurse umane este cheia către îmbunatatirea procesului;
- 100% din personalul departamentului de resurse umane considera ca reacția lor la nemulțumirea/solicitarea clientului intern este imediată;

În cadrul analizei au fost urmărite **variabilele** enumerate mai jos:

1.gradul de **implicare** al personalului din departamentul resurse umane;
2. **promtitudinea** serviciilor în cadrul departamentuluii de resurse umane;
3. **Profesionalismul** personalului; **eficiența** serviciilor; percepția clienților cu privire la **calitatea** activității angajaților departamentului de resurse umane;
4. Percepția ca serviciu "**suport**" a departamentului de resurse umane, pentru buna desfăşurare a activitații în cadrul organizației;

Faza de proiectare a cercetării cuprinde alegerea sursei de informatii care în cazul prezentei lucrări este raportul de angajați la data realizării prezentei cercetări şi alegerea metodei de analiză (chestionarul). Cercetarea de marketing privind calitatea serviciilor de resurse umane prestate clienților interni în cadrul S.C. Takata Sibiu S.R.L. s-a realizat prin analiza internă - **eşantionare aleatorie din baza de date** – raport angajați la data realizării aplicării chestionarului. Raportul evidenția un total HC[4] de 1975 angajați activi la momentul chestionării.

Metoda aleasă în vederea realizării cercetării a fost ancheta prin sondaj.

Instrumentul cu ajutorul căruia s-au cules informațiile: chestionarul

Au fost chestionați 35 de angajați – personal administrativ şi indirect productiv şi 180 de angajați direct productivi. În cazul personalului administrativ şi indirect

4 HC – abrev.'head count'

productiv a fost chestionat fiecare al 5-lea angajat iar la personalul direct productiv fiecare al 10-lea angajat. Studiul s-a desfaşurat pe o perioada de 2 săptămâni. Fiecărui angajat care deținea adresa de mail i s-a trimis chestionarul pe mail. În cazul personalului direct productiv, respondenții au completat chestionarul printat la resurse umane.

Posibile erori de eşantionare - analiza datelor ar fi putut da erori datorită mărimii eşantionului 215 persoane, fiind un eşantion prea mic la un numar total de 2000 de angajați.

De asemenea erori ar putea să apară datorită formulării neclare a întrebărilor din chestionar.

Faza de realizare a cercetării cuprinde elaborarea chestionarului, aplicarea acestuia, prelucrarea informațiilor obținute iar în final **extragerea concluziilor**.

Analiza serviciilor de resurse umane şi a prestatiei personalului din departamentul de resurse umane în relatia cu clienții interni, în cadrul societății S.C.Takata Sibiu S.R.L. a permis formularea următoarelor **concluzii**:

Serviciul de resurse umane este solicitat frecvent de către angajații din cadrul companiei, ponderea cea mai crescuta (70%) a solicitărilor deținând-o departamentul de producție.

Analiza variabilelor la nivelul departamentului în general relevă faptul că, clienții interni consideră că departamentul de resurse umane oferă o **calitate ridicată a serviciilor**. Activitatea serviciului este caracterizată prin **eficiența şi profesionalism**. **Promtitudinea şi serviabilitatea angajaților ocupă, cu toate acestea ultimul loc în clasament.**

Analiza comparativă a celor mai solicitate servicii din cadrul departamentului de resurse umane şi anume cel de **„adeverințe"** şi cel de **„administrare personal"** demonstrează faptul că ambele sunt considerate a oferi servicii caracterizate prin competența, promtitudine, implicare, **serviabilitatea fiind totusi abilitatea care ocupa ultimul loc**. Cu toate acestea în comparație cu serviciul care întocmeste şi elibereaza adeverințe, cel de administrare este perceput ca fiind mai serviabil deşi diferența dintre rezultate a fost foarte mica.

În ceea ce priveşte evaluarea comportamentului angajaților din departamentul sus menționat prin întrebarea nr.10 din chestionar, concluzia este că **în general angajații au un comportament pozitiv situat însă sub nivelul aşteptărilor.**

Analiza atributelor calitate, eficiența şi suport pentru patru dintre serviciile departamentului a permis ierarhizarea acestora în funcție de rezultate, de la cele mai bune rezultate la cele mai slabe: cele mai bune rezultate le are serviciul salarizare, apoi cel de administrare personal, urmeaza cel de formare profesionala, ultimul fiind cel de recrutare si selectie de personal.

Ultima analiză, cea a variabilei **calitate** a departamentului a relevat faptul ca rezultatele favorabile obtinute în privința calității serviciilor prestate de departamentul de resurse umane nu sunt influențate de sexul persoanelor chestionate. Acest fapt a fost relevant din perspectiva ca majoritatea persoanelor chestionate au fost femei.

MUNCA ÎN SOCIETATEA POSTINDUSTRIALĂ DIN PERSPECTIVA MULTIDISCIPLINARITĂȚII

Francisc SZOMBATFALVI–TÖRÖK[1], Ştefan Gabriel ŞERBULEA[2]

REZUMAT

Munca, mediul de muncă, piața muncii, pregătirea educațional-instructivă pentru muncă în sistemul de învățământ, pregătirea copiilor pentru cultura muncii în familie, aportul societății organizate în descifrarea aptitudinilor cetățenilor în perioada aventurii umane de la naştere până la piața muncii şi în formarea de aptitudini valorificabile prin competențele cerute pe piața muncii, iată doar câteva din sarcinile societății organizate în scopul redescoperirii legăturii directe dintre muncă şi bani, în eficientizarea proceselor de muncă, în aducerea la cotele impuse de procesul social ştiințific, economic, etc. a muncii în ansamblul ei.

Toate acestea se impun în cazul în care fericirea socială şi cea individuală au la bază munca utilă şi eficientă în interesul întregii societăți şi a cetățenilor lor, incluşi într-un sistem de protecție socială generalizat care apără demnitatea şi valorile umane. Drumul de la cultul muncii la cultura muncii nu este uşor de parcurs, dar merită depus efortul, spre binele tuturora.

Despre aceste probleme şi altele, în scopul utilității publice, care vor fi prezentate în lucrarea de mai jos, dorim să încadrăm în efortul multidisciplinar al simpozionului „Antropologia şi munca".

1. INTRODUCERE

Şcoala antropologică românească a fost şi este caracterizată de o deschidere interdisciplinară exemplară, studiul omului fiind abordat în complexul său unitar de organism bio-cultural ce trebuie să se adapteze condițiilor de mediu pentru a supraviețui. Omul se găseşte într-un proces de continuă adaptare pentru a face față la schimbările de viață date de sensurile noi ale noțiunii de a trăi pe care le crează.

Munca, într-o abordare antropologică, devine un domeniu de cercetare foarte generos dacă studiile teoretice, analizele realităților mediului de muncă şi a soluțiilor sintetizate, au la bază omul în contextul eco-socio-biodiversității.

Din scopurile şi obiectivele Societății Academice de Antopologie amintim şi abordarea sistemului de protecție socială generalizat în condițiile provocărilor noii societăți postindustriale, a cunoaşterii, pe toate treptele ei: familia, şcoala, munca, şomajul, sănătatea publică, pensia, asistența socială.

Această abordare multidisciplinară, antropologică, centrată pe muncă se poate realiza prin diagnosticarea ştiințifico-culturală a mediului de muncă, a pieței muncii şi a aventurii umane de la naştere la piața muncii.

1 lector univ.dr. Universitatea Lucian Blaga, Sibiu, inspector șef - ITM Sibiu

2 inspector de muncă ITM Sibiu

Munca, în sensul modului de supraviețuire şi dezvoltare sustenabilă a omului în mediul pământean, trebuie să fie adusă în centrul atenției oricărei abordări creative, prin om şi pentru om.

Problematica fiind deosebit de complexă, în prezenta lucrare, încercăm, desigur parțial, să aducem în centrul atenției aspecte din piața muncii şi din mediul de muncă, pe baza unor inspectări practice de zece ani, în contextul societății organizate. Sperăm să aducem o modestă contribuție şi un pas înainte în rezolvarea noilor probleme sociale, economice, administrative, politice, etc. cu care se confruntă prezentul şi viitorul omenirii.

2. SOCIETATEA POSTINDUSTRIALĂ ORGANIZATĂ

În existența sa multimilenară omul, societatea umană, au avut un parcurs pe axa timpului în sens evolutiv, atât din punct de vedere biologic cât şi al civilizației şi culturii create, îmbogățite şi diversificate în scop de supraviețuire, dar şi în căutarea fericirii, noțiune care la rândul său a căpătat expresii şi trăiri evolutive sau nu.

Dacă urmărim cu atenție mărită evoluțiile pe triunghiul vieții cu laturile lui materiale, energetice şi informaționale, vom constata mari schimbări în timp, care la vremea lor poate nu au fost suficient de clare, ca să nu fie surprinzătoare prin efecte neconforme şi greu suportabile, prin unele aspecte ale ei, mai târziu.

Am putea privi, de exemplu, latura energiei şi vom constata că omenirea a avut parte de beneficiile energiilor natural existente până la energii foarte sofisticat procesate (atomică, de exemplu) şi care au pus şi pun tot atâtea semne de întrebare precum beneficii. Binele şi răul se țin pas la pas.

În ultimii cincizeci de ani, cel puțin, latura informațională a triunghiului vieții s-a îmbogățit surprinzător, greu de ținut sub observare şi mai greu de stăpânit limitele.

În zona de întâlnire a laturilor energetice şi informaționale suntem datori încă cu observații, abordarea cu explicații şi cu previziuni ştiințifice laborioase. Altfel zis, apropos de muncă, avem de lucru în provocărilor de zi cu zi.

Societatea postindustrială, cu o evoluție fulminantă, a fost prevestită de mulți autori, dintre care: „… lumea care va rezulta din prezenta rearanjare a valorilor, credințelor, structurilor economice şi sociale, a conceptelor şi sistemelor politice, cu alte cuvinte a concepțiilor asupra lumii, va fi diferită de ceea ce şi-ar putea imagina oricine astăzi" (Peter Drucker, 1993).

Din realitățile în evoluție observăm: globalizarea fluxurilor de schimb materiale şi imateriale (financiare şi informaționale); dezvoltarea durabilă economică, ecologică şi socială; resursa primară a conştientizării complexității realității sunt cunoştințele, revoluția industrială, a productivității şi a managementului; menținerea unui model mental şi a unei culturi organizaționale deschise către nou; globalizarea emigrației din țări sărace spre cele bogate a forței de muncă (ieftină), iar țările bogate merg în țările sărace, după resurse materiale şi umane; cunoaşterea – mijloc de producție; mutații de la centrul instituțional specific societății industriale (întreprinderea) la cel caracteristic societății cunoaşterii (şcoala şi instituțiile sociale); cunoştințele, prin capitalul uman şi cel social, sunt resursele noii societăți, prin resursele materiale

şi băneşti; distribuţia inechitabilă a resurselor şi mobilitatea factorului de muncă; coexistenţa capitalismului productiv, subteran şi cel speculativ, cu accente clare către speculativ; consilierea precară a tinerilor în vederea intrării pe piaţa muncii, etc.

În mediul de muncă remarcăm: abordări sumare în pregătirea intrării viitorilor angajaţi în mediul de muncă; fluctuaţia accentuată a forţei de muncă; forţa de muncă necalificată corespunzător; comportamente riscante ale lucrătorilor; necunoaşterea culturii muncii; elementele sistemului de securitate şi sănătate în muncă neactivate; programe de lucru supraîncărcate; accidente de muncă în primii ani de angajare; criză morală în abordarea muncii; reapariţia întrebării – „se poate trăi din muncă"; necunoaşterea legislaţiei de către angajaţi şi angajatori; analiza incompletă privind resursa umană în mediul de mnucă, etc.

Pe piaţa muncii, în urma cercetărilor şi observaţiilor noastre afirmăm: haos în abordarea viitoarelor relaţii de muncă angajat – angajator; accesarea inconştientă a pieţei muncii; lipsa unor reglementări în statuarea relaţiei angajat – angajator; absenţa definirii competenţelor; necuantificarea necesarului de forţă de muncă; lipsa previziunii resursei umane pe termen scurt, mediu şi lung; neconcordanţa între cerere şi ofertă – aşadar absenţa cerinţelor reale etc.

În educaţie şi orientarea prin şcoală către piaţa muncii: lipsa educaţiei vocaţionale şi motivaţionale; absenţa abordării problematicii riscurilor vieţii, la modul general, şi a riscurilor profesionale, la modul special; pregătirea profesională inflexibilă; carenţe în educaţia socială; pregătirea şcolară prin acumulare în detrimentul educaţiei aptitudinale în vederea obţinerii unor abilităţi şi competenţe, vandabile pe piaţa muncii etc.

În educaţia familială constatăm: educaţia vocaţională la cote reduse; abordarea haotică a carierei; necunoaşterea elementelor de protecţie socială generalizată; lipsa încrederii în viitorul social; asumarea deficitară a rolului social al familiei etc.

Am reflectat asupra câtorva aspecte semnalate în literatura de specialitate, dar de cele mai multe ori având la bază studii efectuate în mediul de muncă, asupra relaţiei angajat – mediu şi asupra relaţiilor statuate prin piaţa muncii, angajat – angajator.

Ne simţim obligaţi să atragem atenţia asupra unor realităţi, desigur percepute cu intelectul, prin educaţia, cultura şi insistenţa noastră în a fi utili societăţii postindustriale, pe care tocmai o parcurgem, în mod conştient sau inconştient.

De asemenea, ne simţim obligaţi să semnalăm că în spatele acestor afirmaţii nu sunt numai cifre, ci oameni cu o soartă mai mult sau mai puţin fericită.

3. SISTEMUL DE PROTECŢIE SOCIALĂ GENERALIZAT

Sistemul de protecţie socială generalizat este cel mai important din punct de vedere social, a echilibrelor socio-economice, a echilibrelor macro şi micro economice, a sustenabilităţii sociale, a păcii sociale, a evitării dezastrelor socio-umane, a dezvoltării sociale reale, cu accentuarea necesităţii unei societăţi în centrul atenţiei căreia stă omul, dar nu individul, ci societatea formal desăvârşită. Contrariul este societatea informală cu multe necunoscute sociale, cu dezechilibre foarte mari în defavoarea cetăţeanului, component activ al societăţii organizate.

Vă prezentăm acest sistem, simbolic, prin figura 1, în care se poate remarca nu întâmplătoarea așezare a palierului muncii în zona centrală, de „grosimea” căruia depinde întregul sistem social organizat. Altfel zis, în centrul societății organizate stă munca, prin reechilibrarea legăturii directe între muncă şi banii necesari asigurării fericirii sociale în folosul omului, participant în vâltoarea vieții, şi nu invers.

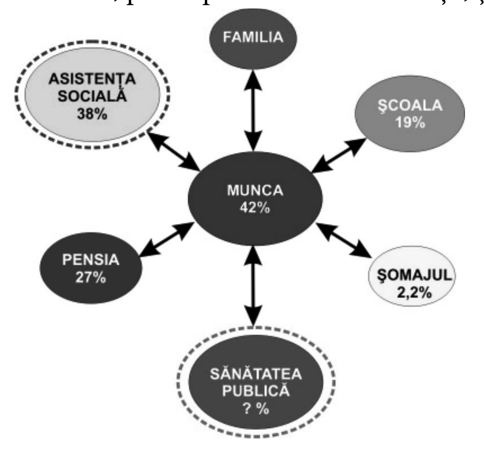


Fig. 1 – Sistemul de protecție socială generalizat (Județ Sibiu – populație 397.222 – 100%)

În legătură cu acest sistem, exemplificat prin cifre ale realităților din județul Sibiu, cu următoarele paliere, pe care cetățeanul poate să se regăsească la un moment dat al vieții: familia, şcoala, munca, şomajul, sănătatea publică, pensia şi asistența socială. Palierele de protecție se accesează, cu excepția familiei, în mod conştient, consimțit sau la nevoie. Cine nu poate face acest lucru este exclus automat, devenind parte a societății informale sau a marginalizaților societății.

Între aceste paliere există interdependențe, interacțiuni, subordonări, inter-condiționări, determinări, toate fiind conduse de legi de funcționare a societății organizate sau legi ale naturii, evocate sau nu de ştiințe ale naturii la modul general sau de ştiințe sectoriale ale vieții umane.

Şi din aceste motive, dar şi din cele neinvocate aici, este nevoie în studiul acestor realități sociale de interdisciplinaritate de care este capabilă antropologia activă în toate zonele, sectoarele vieții. „În centrul atenției disputelor politice stau problemele tehnice şi economice, în locul unor orientări antropologice veridice” sublinia Papa Francisc, în discursul ținut în fața Parlamentului European.

„Apare acel pericol prin care omul devine o simplă componentă a unui mecanism şi va fi tratat ca obiect de consum, care dacă nu mai aduce profit va fi rebutat fără scrupule”.

Apare deci o „cultură a rebutării” (umane, desigur) şi de asemenea, consumismul dus la extrem, care sunt doar câteva exemple ale nefuncționării sistemului de protecție socială generalizat. În aceste cazuri apare supraîncărcarea unor paliere, cum ar fi cel al sănătății publice, al pensiei, al asistenței sociale, sau chiar al şomajului. La ora

actuală cele mai alarmante tendințe sunt șomajul în rândul tinerilor și exacerbarea bolilor psiho-sociale, ale inimii și diabetul, amintind doar câteva care supraîncarcă palierul de sănătate publică. Nici palierul *familie* nu este foarte protejat și nici nu mai vorbesc de asistența socială.

În județul Sibiu nu putem avea motive deosebite de alarmare, tendințele de creștere a numărului de angajați și angajatori (creștere cu aprox. 6%) indică lărgirea palierului muncii și dă indicii asupra organizării muncii (vezi fig. 2).

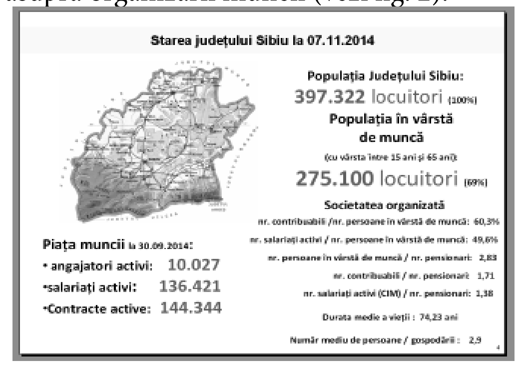


Fig. 2 – Starea județului Sibiu la 07.11.2014

4. AVENTURA UMANĂ DE LA NAȘTERE LA PIAȚA ȘI MEDIUL MUNCII

În fig. 2 observăm că durata medie a vieții în județul Sibiu se apropie de 75 de ani. Plecând de la această realitate, sugerăm prin fig. 3 existența sistemului de protecție socială generalizat pe parcursul aventurii umane de la naștere la mediul de muncă prin palierele de protecție socială a societății organizate: familia, școala, munca, pensia, asistența socială și sănătatea publică, șomajul fiind considerat ca o supapă a sănătății palierului de muncă.



Fig. 3 – Aventura umană de la naștere la mediul de muncă

Remarcăm faptul că familia ar trebui să fie prezentă, sigur în sens larg, pe parcursul întregii vieți a omului, fiind cumva protecția socială cea mai la îndemână, dacă există, în sens clasic, această binefacere.

Educația fundamentală a omului începe în familie, în familia propriu-zisă sau în familia socială, bine conturată.

Școala este următoarea treaptă foarte importantă, care împreună cu familia și prin influență socială sănătoasă poate să facă minuni în ceea ce privește cariera umană în mediul de muncă de după piața muncii. În acest interval operează aptitudinile, abilitățile și se conturează competențe care permit accesarea de către tânăr a mediului

de muncă, intrând în grupa mare a cetățenilor în vârstă de muncă (15 – 16 ani). În această perioadă este foarte importantă educația pentru riscurile vieții și pentru riscurile profesionale, în forma accesibilă vârstei (până la 15 ani).

Considerăm că familia și societatea organizată ar trebui să încheie un pact social, absolut necesar pentru evidențierea aptitudinilor, abilităților și competențelor, care să-i confere tânărului succes individual și social în accesarea pieței muncii prin școli profesionale bivocaționale sau prin ucenicie. Asta în cazul în care societatea este capabilă să definească competențele necesare în accesarea muncii.

De asemenea, pactul social ar trebui încheiat pentru a defini parcursul drumului carierei prin licee, prin facultăți, masterate sau doctorate, dar nu pentru a obține diplome, ci pentru a obține competențe vandabile pe piața muncii.

Munca organizată, formală, este operativă de la vârsta de 15 ani până la sfârșitul vieții. Considerăm că în această zonă a muncii organizate în scopul obținerii unei eficiențe a muncii tinzând către media europeană, sunt necesare câteva cerințe elementare: piața muncii să fie reală și eficientă, timpul de muncă maxim de 8 ore, salariul decent, mediul de muncă sigur, fără riscuri de îmbolnăviri sau accidente, demnitatea umană în centrul atenției, respectarea săptămânii de muncă, a concediilor, a sărbătorilor și de mult bun simț în relațiile interumane. Tabloul fericirii la locul de muncă nu este epuizat în această lucrare.

Pensia trebuie să capete o dimensiune în fericirea umană, activă sau nu, în zona muncii organizate.

Sănătatea publică și asistența socială sunt două paliere neclare (intenționat sau nu), pe care evidența cetățenilor n-a fost niciodată clară.

Pentru sănătatea socială ar trebui să funcționeze și pe aceste paliere ordinea socială fără de care haosul social apare inevitabil.

Cele câteva idei expuse aici par a fi greu de realizat. Vă spun că este doar o problemă de voință politică urmată de decizii administrative profesioniste. Aproape că inflația de diplome acordate fără pregătire este, credem noi, mai periculoasă chiar decât inflația financiară.

Rețeta succesului este organizarea societății, pe toate palierele ei de protecție socială, în centrul atenției fiind protecția socială prin muncă!

5. MEDIUL DE MUNCĂ DIN PERSPECTIVA RELAȚIILOR DE MUNCĂ ŞI A SECURITĂȚII ŞI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

Constituția României, prin articole foarte importante, definește în termeni generoși ce trebuie făcut în zona muncii organizate. Astfel remarcăm următoarele articole:

ART. 9 - Sindicatele, patronatele și asociațiile profesionale

ART. 16 - Egalitatea în drepturi

ART. 22 - Dreptul la viață și la integritate fizică și psihică

ART. 31 - Dreptul la informație

ART. 34 - Dreptul la ocrotirea sănătății

ART. 40 - Dreptul de asociere

ART. 41 - Munca şi protecţia socială a muncii
ART. 42 - Interzicerea muncii forţate
ART. 43 - Dreptul la greva
ART. 45 - Libertatea economică
ART. 47 - Nivelul de trai
ART. 49 - Protecţia copiilor şi a tinerilor
ART. 50 - Protecţia persoanelor cu handicap
ART. 51 - Dreptul de petiţionare
ART. 52 - Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică

Consultarea acestor articole este absolut necesară pentru cei care doresc să parcurgă drumul definirii clare a muncii, a organizării ei, a sistemului de protecţie socială generalizat, a responsabililor pentru legi şi decizii neconforme cu Constituţia, nemaivorbind de acei actori ai vieţii sociale pentru care încălcarea acestor articole este un sport naţional.

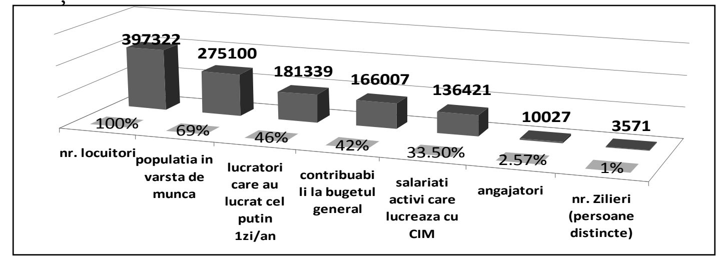


Fig. 4 - Zona muncii în judeţul Sibiu

Vom reveni asupra acestor probleme într-o altă lucrare, însă dorim să subliniem unele aspecte sesizate în capitolele precedente, în limita spaţiului disponibil (vezi fig. 4 ÷ 11).

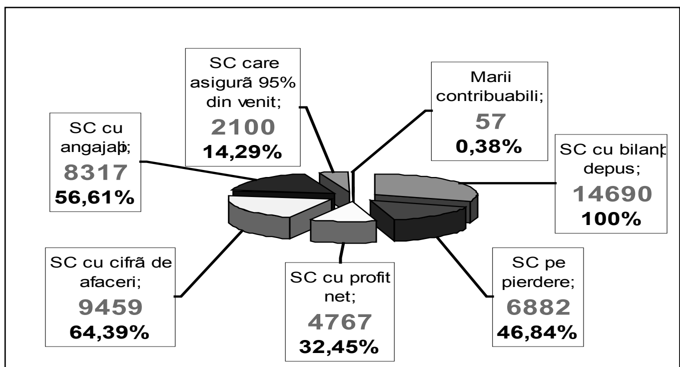


Fig. 5 – Agenţi economici – persoane juridice la bilanţ - 31.12.2011

Dispunem, prin studii aprofundate, asupra unor aspecte dorite sau nedorite pe care putem să le expunem în câteva sute de grafice, cu cifre desigur, dar prin care vorbim de tendinţe în mediul de muncă, de angajaţi, de angajatori, cu bune şi rele, însă credem că ele ar trebui studiate cu mare atenţie fiindcă vorbesc despre oameni, actanţi şi beneficiari a sistemelor sociale invocate.

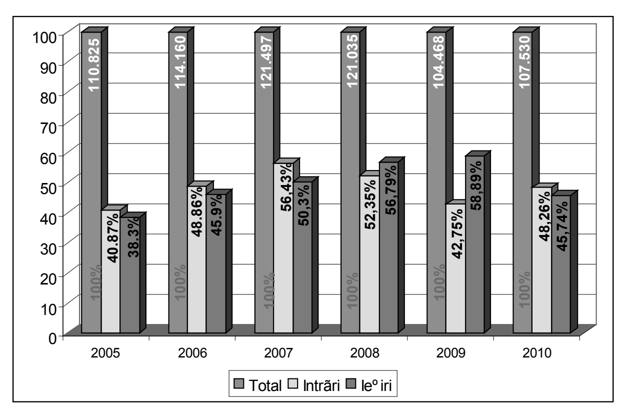


Fig. 6 - Fluctuația forței de muncă – sectorul privat 2005 – 2010

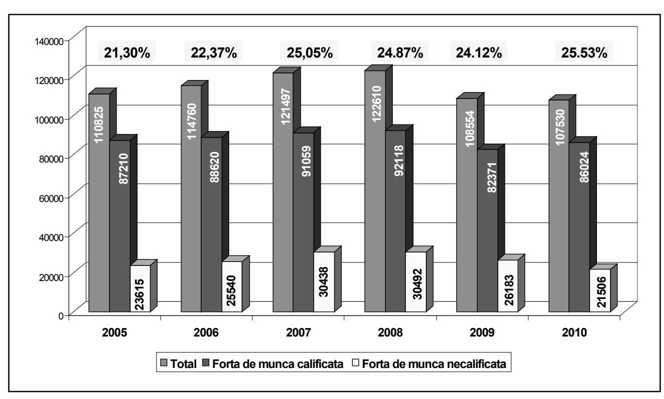


Fig. 7 - Ponderea forței de muncă necalificate în totalul forței de muncă din sectorul privat 2005 – 2010

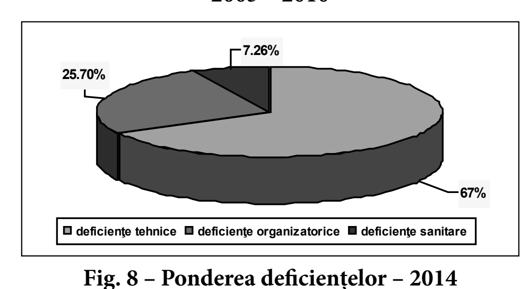


Fig. 8 – Ponderea deficiențelor – 2014

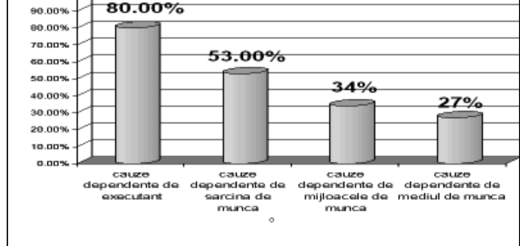


Fig. 9 – Cauzele accidentelor de muncă - 2014

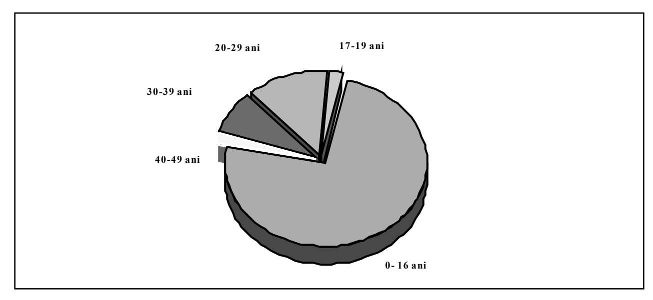


Fig. 10 – Accidente în 9 luni 2014

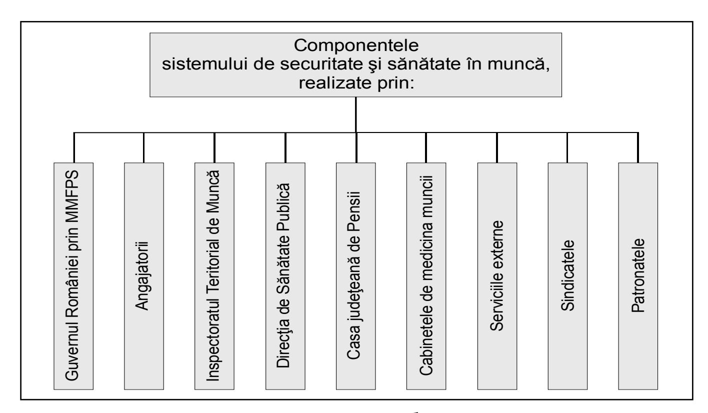


Fig. 11 – Sistemul SSM

5. CONCLUZII

Am încercat să oferim o imagine asupra aventurii umane de la naştere la mediul de muncă trecând prin piața muncii, în dorința de a invoca o imagine cât mai cuprinzătoare asupra a ceea ce am observat de-a lungul anilor şi asupra a ceea ce ar fi bine să facem în scopul fericirii sociale.

Dorim să vă prezentăm, fără pretenția de epuizare, întrucât vorbim despre un domeniu deosebit de dinamic cu care poți ține pasul doar dacă îți propui să fii cel puțin la nivelul realităților, câteva idei din multitudinea de propuneri şi idei oferibile astăzi.

Iată:

♦ pentru mediul de muncă:

- punerea în valoare a forței de muncă
- dezvoltarea permanentă a capacității de muncă
- menținerea capacității de muncă pe termen lung
- studiul influenței stării fizice şi psihice asupra forței de muncă
- managementul riscurilor profesionale existente şi cele previzionale;
- globalizarea rolului medicinii muncii;
- educare şi instruire permanentizată pentru flexibilizarea conceptului de loc de muncă;
- generalizarea bunelor practici în dinamica lor firească;
- evaluarea riscurilor sociale, profesionale şi medicale;

- analiza permanentă a dinamicii mediului de muncă;
- creşterea productivităţii muncii prin masuri de securitate şi sănătate în muncă;

♦ pentru piaţa muncii:
- definirea competenţelor în oferta locurilor de muncă;
- autoevaluarea competenţelor viitorului angajat;
- informatizarea în sensul globalizării ofertelor pe piaţa muncii;
- informaţii în definirea viitorului contract de muncă,
- necuantificarea necesarului de forţă de muncă;
- lipsa previziunii resursei umane pe termen scurt, mediu şi lung;
- neconcordanţă între cerere şi ofertă, aşadar absenţa cerinţelor reale.

♦ în educaţie şi orientare prin şcoală:
- pregătirea pentru riscurile vieţii la modul general;
- pregătirea pentru cunoaşterea riscurilor sociale;
- pregătire profesională sectorială;
- educaţie şi instruire vocaţională;
- educaţie şi instruire motivaţională;
- abordarea multidisciplinară a accesului pe piaţa muncii şi a mediului de muncă.

♦ în educaţia familială:
- pact social între familie şi societate privind debutul educaţiei vocaţionale;
- educaţie pentru gândire pozitivă;
- educaţie pentru perceperea dinamică şi flexibilă a realităţilor sociale;
- consiliere familială în definirea viitoarei profesii în funcţie de aptitudini şi abilităţi semnalate în procesul de desăvârşire a interconectivităţilor neuronale (primii 12 ani);
- educaţie pentru rolul productivităţii şi eficienţei muncii în vederea situării resursei umane pe unul din "palierele" protecţiei sociale generalizate, de preferat "palierul" muncii;
- trecerea de la cultul muncii la cultura muncii..

Dorinţa noastră fiind utilitatea socială participativă, nu am vrut să fim foarte tragici, însă am insistat asupra domeniilor în care credem noi că merită să avem o diagnoză şi soluţii decente.

BIBLIOGRAFIA

1. Gabriela Lucia, Sabău, *Premise ale procesului tranziţiei de la societatea industrială la societatea cunoaşterii,* www.academiaromana.ro/pro_pri/doc
2. Peter F., Drucker, *Societatea post – capitalistă*, Editura Image, Bucureşti, 1999
3. Baza de date, Studii ITM Sibiu
4. Constituţia României
5. Societatea Academică de Antropologie, *Statutul şi obiective*
6. Francisc Szombatfalvi – Török, Dorin Iosif Bardac, Monica Bardac, *Mediul de muncă din perspectiva sănătăţii în muncă*, Colecţia Zilele Rainer, „Antropologia şi mediul", Editura Niculescu, Bucureşti, 2014
7. Francisc Szombatfalvi – Török, Maria Necula, Constantin Necula, *Elemente de antropologie socială în „era banului". Soluţii la unele aspecte ale crizei de azi*, Colecţia Zilele Rainer, Antropologie şi biodiversitate, Editura Niculescu, Bucureşti, 2011

FAMILIA, PRINCIPALUL MEDIU DE FORMARE A OMULUI, CA VIITOR CONSUMATOR PE PIAȚA MUNCII

Dorin TEODORESCU[1]

The family is the principal medium for the formation of man, from birth to adulthood, as consumer's future labour market. More specifically, in the family educates the freedom will bring forth the future of adult social responsibility, once entered the labour market. Talk of the main mission of the family. In my opinion, is the best way that man must follow, so that, at maturity, be able to integrate in the life of society.

Although we live in a Christian civilization (based on divine command to love one's neighbor), decreased dramatically human capacity to listen to others. In our secular societies, civic liberties are not necessarily complementary requirements which it involves. I am thinking, in particular, the needs of cultural and spiritual education.

1. ÎN CE LUME TRĂIM?

Încep prin a recunoaște că, pentru prima dată, în activitatea mea de jurnalist, am primit o provocare la care nu-mi este ușor să răspund. Ea vine din partea unuia din liderii sibieni remarcați în viața publică, politică și administrativă, în ultimele două decenii. Provocarea d-lui Szombatfalvi-Török Francisc, aceea de a scrie un eseu despre *parcursul omului de la naștere la piața muncii*, seamănă cu o implicare într-o cercetare sociologică. Oricum este altceva decât am încercat, în presă și în relațiile publice locale, în ultimele două decenii. Într-un alt registru, didactic – să-i spunem, tematica ar putea fi proprie unui curs de pedagogia formării viitorilor consumatori ai pieței muncii. În elaborarea căruia ar fi de dorit să se implice specialiști în pedagogie și antropologie, în politologie și piața muncii, dacă nu chiar și în teologie și psihologie. Mai mult, consider că și reprezentanții administrației publice ar avea ceva de spus, ținând seama de rolul important ala acestora în ce privește încurajarea antreprenoriatului pe piața muncii.

Pentru a contura *parcursul omului de la naștere la piața muncii*, e bine să vedem, în primul rând, unde ne aflăm, în ce vremuri trăim. În opinia mea, trăim vremuri în care principala necesitate socială a omului matur este găsirea şi păstrarea unui loc de muncă. Relațiile de familie, de cuplu sau de grup sunt influențate sensibil de această necesitate. Iar concurența acerbă pe piața muncii are o contribuție majoră în sensibilizarea omului în fața „agresiunii" factorilor patogeni şi ai celor perturbatori în relațiile interumane. Prin urmare, din perspectiva rezistenței psihice şi fizice a omului, piața muncii prezintă similitudini şocante cu arena gladiatorilor din antichitate. Şi într-un caz, şi în altul, la figurat sau la propriu, lupta omului poate fi pe viață şi pe moarte.

1 inginer, jurnalist, Senatul României

De aici rezultă o serie de efecte asupra mentalităţii individuale şi colective. Pe cale de consecinţă, nu sunt de mirare reacţiile comportamentale, atitudinale şi în comunicare. Cel mai vădit, în societate, este ritualul întâlnirii, când oamenii îşi schimbă saluturi şi gesturi stereotipe, simultan cu monologuri paralele despre viaţa fiecăruia. Omul de astăzi îşi susţine cauza în faţa semenului, neacordând atenţia cuvenită cauzei acestuia. Unul din motive ar putea fi democratizarea prosperităţii (ridicarea nivelului mediu de trai la un număr impresionant de oameni, comparativ cu o generaţie, două în urmă), ceea ce a contribuit, din păcate, la creşterea indiferenţei omului faţă de om. Situaţia nu este deloc întâmplătoare.

Deşi trăim într-o civilizaţie creştină (bazată pe porunca divină a iubirii aproapelui), a scăzut dramatic *capacitatea omului de a-i asculta pe alţii*. În societăţile noastre laice, libertăţile civice nu sunt neapărat complementare exigenţelor pe care le presupun. Mă gândesc, în special, la exigenţele educaţional-culturale şi spirituale.

2. FAMILIA ŞI PREGĂTIREA OMULUI PENTRU PIAŢA MUNCII

În condiţiile în care societatea de astăzi îşi îndeplineşte cu dificultate misiunea istorică de apărare a valorilor culturale (de altfel, principalele valori ce pot justifica existenţa naţiunii), apreciem că **familia a rămas principalul mediu de formare a omului, de la naştere, la maturitate, ca viitor consumator pe piaţa muncii**. Mai concret, în **familie se educă libertatea din care se va naşte responsabilitatea socială a viitorului adult, odată intrat pe piaţa muncii**. Vorbim astfel de principala misiune a familiei. În opinia mea, este calea optimă pe care omul trebuie s-o urmeze, pentru ca, la maturitate, să se poată integra în viaţa societăţii din care face parte.

Apropo de rolul familiei în societate. Se ştie că dictatura a „sucit" minţile multor oameni cu învăţământul gratuit şi cu asigurarea locului de muncă, după terminarea studiilor. A fost acest parcurs idealul suprem de viaţă? Personal consider că acel parcurs educaţional a fost nu ideal (contrar simţămintelor multor nostalgici după „epoca de aur"), ci specific pentru o societate cu economie super-centralizată şi planificată. De regulă, după parcurgerea nivelurilor de învăţământ, individul devenea „*om al muncii*". Prin grija statului, oricine primea un loc de muncă, chiar şi în situaţiile în care acel loc de muncă nu era cerut de economie. **Atunci, politicul dicta economicului**…

Aşa zisa protecţie socială, cu preţul îngrădirii şi controlului libertăţilor individuale, a fost compromisă de însuşi idealismul sistemului. Când economia planificată n-a mai făcut faţă concurenţei globale, întreg sistemul comunist a picat. Iar ce a urmat a găsit societatea puţin nepregătită pentru viaţa în libertate. Mă gândesc la lipsa educaţiei şi formării în familie, şcoli, dar şi în societate a libertăţii individuale. De aici şi dificultăţile întâmpinate de fostul om al muncii, în condiţiile noii economii de piaţă. **Astăzi, economicul dictează politicului**…

3. DESPĂRŢIREA DE TRECUT

Numai prin adaptarea la piaţa concurenţială şi globalizată se poate asigura despărţirea de moştenirile economiei supercentralizate. Dacă înainte lozincile

anunțau triumfalist victoria economiei socialiste asupra celei capitaliste, astăzi cuvântul de ordine este: *„Există un singur răspuns la provocarea globală: performanța globală”.*

În fond, este vorba de capacitatea unei societăți de a face față concurenței şi performanței economice. Iar performanța e legată de om, de educația generală şi instruirea lui profesională. În ceea ce ne priveşte, după ce saltul în necunoscut, în anii ’90, de la *economia neconcurențială* la *economia liberă*, a fost aproape sinucigaş, astăzi se impun politici publice prin care să fie încurajată şi sprijinită familia, pentru a asigura educația primară şi necesară viitorului consumator al pieței muncii: în spiritul cultivării liberei inițiative, personalismului şi respect față de mediul concurențial.

Pe drumul de la naştere la piața muncii, trebuie ca familiei să i se redea respectul de care s-a bucurat în epocile tradiționaliste. Prin urmare, statutul familiei trebuie reconsiderat, respectiv acela de celulă de bază a societății. Acesta este temeiul renaşterii *cultului familiei*, atunci când copilul este oglinda familiei, iar familia, oglinda societății. În ambele oglinzi, se văd defectele şi calitățile națiunii.

Familia s-a consacrat ca mediu existențial optim pentru om, începând cu perioada formării lui ca ființă socială. Altfel spus, de la naştere până când va intra în piața muncii, omul poate găsi în familie atmosfera necesară dezvoltării şi maturizării lui mai ales morale şi spirituale. Şi tot în familie poate primi, la nivel empiric, lecții de „economie” de consum şi producție, ca premise de bază ale adaptării lui la economia reală.

Mai întâi, însă, **familia şi societatea trebuie să revină la respectul valorilor**. Într-o societate ca cea de astăzi, hedonistă şi consumistă, apelul la valori este vital pentru renaşterea condiției moral-spirituale a omului. Dacă atracția valorilor va rămâne la fel de fragilă, familia nu va putea promova experiențele inedite, impuse de tendințele noi de emancipare, în trecerea omului de la o etapă de viață la alta.

4. AMPRENTA SOCIALĂ A INDIVIDULUI

Subiectul propus spre dezbatere permite multiple abordări şi trimiteri la viața reală. În acest material, am încercat să evidențiez doar una din posibilele abordări, inspirat de experiența de viață personală şi propria cultură generală. Aşadar, mi se pare important să reținem că familia poate fi/este mediul de formare cel mai sănătos, în vederea pregătirii omului ca viitor consumator (operator şi beneficiar) pe piața muncii**.**

5. CONCLUZII

Trăim în epoca globalizării economiei și a pregătirii permanente și, dacă se poate, interdisciplinare. *Pregătirea permanentă și interdisciplinară*, începută sub tutela familiei, este cheia reușitei amplului proces de formare a persoanei adulte, cel care asigură *amprenta socială* a individului. Până acolo, însă, trebuie deschidere, flexibilitate și disponibilitate, în relațiile sociale. Într-un cuvânt, educație, în familie și societate, deopotrivă. *Amprenta socială* este garanția acelor realități sperate de om, în iureșul schimbărilor rapide și neașteptate din societate, mai ales pe piața muncii.

MUNCA ÎN CONTEXT SOCIO - ECONOMIC

VALORIFICAREA EFICIENTĂ A RESURSELOR UMANE ÎNTR-O PIAȚĂ DINAMICĂ A MUNCII

Dorel ALDEA[1]
Roxana Oana CRĂCIUN[2]

A society that goes through a continuous social and economic reorganization – a society that widely acknowledges that new generations of employees which emerge on the labour market, generations that can not fulfill the requirements of the market, having as a result a low work productivity – demands an efficient distribution of human resources in such way that each person can realize the specific activity that allows for her or his abilities to be valued at a high level. On an individual scale such requirement is characterized by the fact that a certain individual fits properly into society, the person precisely identifies her/his role, the work is done with pleasure and rewarded with personal satisfactions, all these factors contributing to the development and maintenance of a good representation of self, and reducing the daily stress levels. On the other hand, on a macro scale, an efficient distribution of human resources shall lead to increased productivity, lower staff qualification costs and a reduced number of work related accidents. For realizing an efficient labour force distribution one of the most important component is represented by the early aptitudinal psychological evaluation activity, each individual having the need of properly knowing his skills, interests and personality so that he can choose right or be instructed through proper counselling and career guidance, so he can properly prepare himself for a career path that is satisfactory for all the involved parties.

1. INTRODUCERE

Societatea actuală este caracterizată de permanente prefaceri, ajustări care operează în toate domeniile vieții. Acestea au scopul de a asigura funcționalitatea societății în ansamblul ei, eficiența proceselor care se află în desfășurare, prin obținerea unei productivități crescute, costuri reduse, îmbunătățirea calității vieții, conducând la bunăstarea indivizilor care o alcătuiesc.

În ultimii ani forța de muncă a fost suplimentată în mod necorespunzător, îndeosebi pentru absolvenții de studii superioare. O bună parte dintre diplomele obținute în învățământul superior nu au fost valorificate de către absolvenți, fie datorită numărului mare de absolvenți dintr-un domeniu raportat la numărul locurilor de muncă disponibile, apărând un fenomen de saturație, fie datorită nivelului insuficient de pregătire al proaspătului absolvent.

De asemenea, contextul economic actual impune angajatorilor realizarea unui proces de selecție și recrutare eficient în momentul în care se află în căutarea forței de muncă necesare în desfășurarea activității, urmărind o creștere a productivității, însoțită de scăderea costurilor.

1 dr.în medicină, psih., director executiv CJP Sibiu

2 „Aldea Dorel & Co."- Societate Civilă Profesională de Psihologie

În acest context este deosebit de important ca fiecare individ să îşi cunoască potenţialul aptitudinal, interesele legate de anumite domenii, să se pregătească într-un mod corespunzător pentru domeniile de interes care îi sunt compatibile, pe de o parte pentru a răspunde cerinţelor pieţei muncii, iar pe de altă parte pentru a reduce nivelul stresului cotidian, a creşte satisfacţia, motivaţia şi nu în ultimul rând, pentru a dezvolta o imagine de sine pozitivă, sănătoasă.

2. SITUAŢIA ACTUALĂ A PIEŢEI MUNCII

Populaţia activă include toate persoanele apte de muncă şi aflate în intervalul de vârstă 15 – 64 ani, persoane care într-o perioadă de referinţă specificată furnizează forţa de muncă disponibilă – utilizată sau neutilizată – pentru producerea de bunuri şi servicii. Astfel, populaţia activă cuprinde populaţia ocupată şi şomerii. Rata de ocupare este definită drept procentul populaţiei angajate în muncă (ocupate) în totalul populaţiei de vârstă activă.

În primul trimestru al anului 2013, conform INS, rata de ocupare a populaţiei active a fost de 58,1 %, cu o rată a şomajului de 7,5%. În această perioadă, populaţia activă a României era de 9.732.000 persoane, dintre care 9.001.000 persoane ocupate şi 731.000 şomeri.

Cea mai mare rată de ocupare se observă în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 25 – 54 ani, şi anume 73,3%, în timp ce populaţia cuprinsă între 15 – 24 ani a prezentat o rată de ocupare de 21,6%, iar persoanele cuprinse între 55 – 64 ani au avut o rată de ocupare de 39,8%.

Procentul mare al tinerilor între 15 – 24 ani aflaţi în căutarea unui loc de muncă se datorează în principal crizei economice, angajatorii evitând ca posturile libere să fie ocupate de persoane fără experienţă ori cu o pregătire insuficientă. Acest lucru a condus la creşterea numărului de şomeri din toate domeniile de activitate. Pe termen lung, acest fenomen se va solda cu o pierdere a abilităţilor, motivaţiei şi a eficienţei acestor persoane. De asemenea, vor întâmpina dificultăţi de integrare în muncă şi în colectiv atunci când vor găsi oferta potrivită.

O altă cauză determinantă pentru creşterea şomajului în rândul tinerilor o constituie nepotrivirea dintre şcolarizare şi piaţa forţei de muncă. Astfel, calificările profesionale nu se fac în funcţie de cerinţele pieţei, potenţialul tinerilor nu este exploatat la nivel corespunzător, iar pe cale de consecinţă rata şomajului creşte. În ultimii ani, de pe băncile şcolilor – îndeosebi din învăţământul universitar – au ieşit generaţii de tineri cu şanse reduse de angajare, fapt datorat slabei corelări dintre ceea ce se învaţă în sistemul educaţional şi ceea ce se cere în diverse domenii de activitate.

Pe de altă parte, un număr considerabil de persoane se află în căutarea unui alt loc de muncă, iar în anumite domenii cerinţele pentru forţa de muncă au scăzut, fie deoarece piaţa muncii este saturată de persoane cu acel tip de pregătire, fie datorită evoluţiei – în principal evoluţia tehnologiei, fenomen care determină modificări în felul desfăşurării activităţii şi implicit în al competenţelor necesare – dispar unele ocupaţii, respectiv apar alte ocupaţii. Prin urmare, persoanele nu mai găsesc locuri de muncă potrivite pentru pregătirea lor profesională.

Conform cu noul *Dicționar explicativ al limbii române* (2002), productivitatea muncii este definită ca fiind eficiența muncii oamenilor în procesul de producție, exprimată prin raportul dintre consumul de muncă şi cantitatea de producție realizată într-o unitate de timp. Altfel spus, se referă la cantitatea de muncă şi de timp necesară pentru a realiza produsul sau serviciul care s-a convenit a fi realizat, purtând influență asupra marjei de profit a societății.

Angajatorii, urmărind să obțină un profit cât mai mare la costuri cât mai mici, caută personal care să atingă un nivel crescut de eficiență în muncă şi astfel să obțină o productivitate ridicată. În consecință, se urmăreşte contractarea muncii calificate, a personalului care nu mai necesită formare. Formarea la locul de muncă presupune costuri suplimentare – acestea se traduc atât în costuri directe, ocazionate de colaborarea cu persoane specializate pentru a asigura calificarea potrivită a angajaților, cât şi în costuri indirecte, datorate timpului de instruire, timp în care angajatorul nu produce, ori nu produce la întregul potențial.

Totodată, există persoane care, deşi sunt instruite corespunzător pentru a desfăşura o anumită ocupație, nu pot presta activitățile necesare la standarde calitative ori cantitative ridicate, în conformitate cu cerințele angajatorilor. Acest fapt se datorează caracteristicilor personale care nu le recomandă de fapt pentru acea ocupație. Aceste persoane pot efectua, însă, într-un mod mult mai eficient alte activități.

3. RESURSELE UMANE

Resursele umane aparțin sferei largi a resurselor economice şi se consideră a sintetiza „potențialul" de muncă al unei organizații. La nivel calitativ, resursele umane se caracterizează prin nivelul de instruire, starea de sănătate, categoria profesională, categoria de vârstă etc.; acestea se referă la subiectul uman cu capacitate de a presta o muncă, subiect uman însoțit de întregul său bagaj psiho-aptitudinal şi fizic.

Raportându-ne la persoană în individualitatea sa, este deosebit de importantă cunoaşterea posibilităților reale – referire facându-se în acest sens la aptitudinile, cunoştințele, nevoile şi interesele profesionale ale persoanei – pentru a desfăşura cu succes o anumită ocupație/ profesie.

Fiecare dintre noi deține o constelație specifică de astfel de trăsături. Acestea pot fi caracteristici înnăscute, modelate şi dobândite. Din acest motiv este deosebit de importantă evaluarea potențialului individual, identificarea acelor premise necesare obținerii performanței în activitate.

Conform Dicționarului de Psihologie Larousse, aptitudinea este dispoziția naturală şi dobândită de a efectua anumite sarcini.

Atunci când indivizi cu o educație egală se disting sub raportul randamentului obținut, trebuie să privim ansamblul aptitudinilor fiecăruia. După domeniul în care se manifestă, acestea se clasifică în aptitudini intelectuale, senzoriale, motorii etc. Funcții generale precum atenția şi judecata vor fi considerate aptitudini, la fel ca şi dispozițiile particulare, cum ar fi abilitatea de a desena. Timp îndelungat aptitudinile rămân nediferențiate şi, în general, numai începând de la vârsta de aproximativ 10

ani ele prind a se contura. În timp ce aptitudinea pentru muzică şi desen se manifestă destul de precoce, cele pentru matematică şi cercetare ştiinţifică nu apar înainte de 14 sau 16 ani. Evaluarea aptitudinilor este o sarcină importantă a consilierilor de orientare şcolară şi profesională, care au misiunea de a-i călăuzi pe tineri în alegerea unei profesii, precum şi a psihologilor din domeniul psihologiei muncii, cu scopul de a recomanda o persoană pentru a ocupa un anumit loc de muncă, ori pentru a continua desfăşurarea activităţii într-un anumit domeniu, conform reglementărilor legale în domeniul medicinei muncii.

În activitatea de consiliere şi orientare în carieră pot fi evaluate aptitudinile cognitive, adică principalele capacităţi ale individului de prelucrare a informaţiei. Orice sarcină executată, pornind de la punerea unei cărămizi într-un zid sau efectuarea unei găuri într-un perete şi până la realizarea unei cercetări ştiinţifice sau coordonarea unui grup de oameni necesită prelucrare de informaţie. Natura sarcinii determină cantitatea şi complexitatea procesării informaţiei, însă această diferenţiere nu presupune în nici un moment lipsa prelucrării informaţionale; prin urmare, orice tip de sarcină impune prelucrarea informaţiei. Astfel, aptitudinile cognitive reprezintă cei mai stabili şi importanţi factori implicaţi în performanţele fiecărei persoane. Studii efectuate în domeniu au demonstrat faptul că aptitudinile cognitive sunt principalul predictor în parcurgerea cu succes a unei pregătiri academice sau profesionale, precum şi pentru performanţa de lucru.

Aptitudinile cognitive sunt acele abilităţi relativ stabile în timp şi care au o legătură cât mai slabă cu bagajul de cunoştinţe al fiecăruia dintre noi. Astfel, în prima fază, nu prezintă importanţă nivelul de pregătire teoretică, ci potenţialul pe care subiectul se poate baza atunci când alege să desfăşoare o activitate, să dobîndească informaţiile necesare pentru a executa o sarcină. În funcţie de aptitudinile pe care le deţine, de nivelul la care acestea se prezintă şi de combinarea lor specifică, persoanei îi va fi mai uşor să acumuleze cunoştinţe în anumite domenii, iar în alte domenii va întâmpina reale dificultăţi de procesare a informaţiei şi de execuţie.

Una dintre bateriile româneşti de teste psihologice de aptitudini cognitive, BTPAC, identifică şi măsoară următoarele aptitudini cognitive:

- Abilitatea generală de învăţare reprezintă capacitatea de a dobândi noi cunoştinţe şi de a opera cu ele.
- Aptitudinea verbală presupune capacitatea de utilizare adecvată a lexicului, sintaxei şi de comprehensiune a textelor.
- Aptitudinea numerică se defineşte prin capacitatea de a înţelege şi opera cu conţinuturi numerice.
- Aptitudinea spaţială este capacitatea de a reţine şi de a opera cu reprezentări mintale spaţiale.
- Aptitudinea de percepţie a formei stabileşte capacitatea de percepere a constanţei formei şi a detaliilor obiectelor şi de discriminare figură – fond.
- Abilităţile functionăreşti se referă la capacitatea de a identifica şi corecta detalii verbale şi numerice din textele scrise.

- Rapiditatea în reacţii reprezintă capacitatea de reacţie motorie la stimuli şi rapiditatea procesării informaţiei.
- Capacitatea decizională presupune abilitatea de a lua decizii corecte, cât mai raţionale.

Consilierii de orientare şcolară şi profesională pot utiliza această baterie de evaluare a aptitudinilor, ori altele care măsoară adecvat aptitudinile cognitive, pentru a putea îndruma tinerii chiar în baza potențialului psiho-aptitudinal individual spre a se pregăti pentru domenii în care fiecare poate lucra la randament crescut şi astfel fiecare se poate pune în valoare.

4. BENEFICIILE EVALUĂRII PSIHO-APTITUDINALE ÎN CONTEXTUL PRODUCTIVITĂȚII MUNCII

În urma evaluării aptitudinilor se realizează un profil psiho-aptitudinal al persoanei investigate. Acest profil va fi mai apoi comparat cu cerințele aptitudinale ale diverselor ocupaţii. Dintre acestea, vor fi selectate cele care prezintă un număr cât mai mare din aptitudinile prezente la persoana investigată, urmărindu-se şi nivelul necesar pentru fiecare dintre ele. În conformitate cu nevoile şi interesele persoanei, şi nu în ultimul rând, cu bagajul de cunoştințe al acesteia ori cu posibilitatea acumulării de noi cunoştințe într-un domeniu dat, consilierul de orientare şcolară şi profesională va îndruma persoana evaluată către o profesie în care aceasta poate obține rezultate bune, poate da un randament ridicat. Sarcinile de lucru vor fi executate astfel la standarde calitative înalte, productivitatea muncii va fi mărită, aspecte apreciate de către angajator, şi care vor conduce spre un profit crescut. Pe de altă parte, în urma obținerii unui post în domeniul potrivit, şi, desigur, în urma desfăşurării activității la potențial foarte bun, subiectul va avea o motivație intrinsecă puternică pentru a lucra în continuare la acelaşi randament, obținând o satisfacție crescută a muncii şi, nu în ultimul rând, va dezvolta o bună imagine de sine.

Dacă fiecare persoană optează pentru profesia potrivită şi se dezvoltă în acea direcție care aduce atât pentru sine, cât şi pentru angajator o productivitate crescută, ambele părţi obţin un câştig. Această situație este cea ideală, iar beneficiile presupun satisfacții personale (spre exemplu, angajatul demonstrându-și pentru sine că este valoros) şi profesionale (obținând aprecierea şi respectul colegilor şi al superiorilor), eficiență crescută, costuri scăzute. Sub acest ultim aspect, privitor la costuri, putem discuta despre reducerea costurilor raportate la formarea profesională, fluctuația de personal, număr redus de accidente provocate de către angajat. Astfel, noii angajați, prin constelația de caracteristici personale evaluate sunt recomandați ocupării unui anumit post; aceştia pot fi formați la locul de muncă de către personalul care deja își desfăşoară activitatea la standarde înalte, învățând cu uşurință datorită aplecării spre acel domeniu. Referindu-ne la fluctuația de personal, aceasta va fi redusă, deoarece persoanele care prezintă o motivație intrinsecă şi o satisfacție crescută a muncii aleg cu mai mare dificultate posibilitatea schimbării locului de muncă. Pe de altă parte, cu

cât productivitatea este mai mare, și implicit profitul, angajatorul poate recompensa material eforturile angajaților, element care se adaugă la scăderea fluctuației de personal.

Nu în ultimul rând, numărul de accidente de muncă provocate de către angajat va scădea, acesta punând în folosul angajatorului întregul său potențial, iar dacă potrivirea cu cerințele psiho-aptitudinale ale postului este foarte bună, apare tot mai redusă probabilitatea de a executa sarcinile în mod greșit, provocând accidente.

5. CONCLUZII

Piața muncii se află într-o permanentă transformare. Dispar ocupații mai vechi, apar altele noi, fapt datorat dezvoltării tehnologiei, conducând la înlocuirea resurselor umane cu aparatura performantă, capabilă să obțină un randament crescut pentru un timp îndelungat. Dar în suficiente domenii de activitate resursele umane rămân cele mai valoroase resurse ale companiilor. Și atunci, dacă cea mai importantă resursă este omul, este esențial să selectăm persoana potrivită în poziția potrivită. Acest lucru se poate face evaluând potențialul psiho-aptitudinal al viitorilor angajați și îndrumarea lor către domeniile în care pot obține cele mai bune rezultate. Nu ne naștem egali și cu același potențial psiho-atitudinal, aspect care în fapt ne avantajează. Astfel, fiecare își poate găsi locul în societate, fiecare poate contribui la bunăstarea comunității, asigurându-și în același timp propria bunăstare. Un aspect deloc de neglijat îl constituie rata șomajului, care ar scădea considerabil dacă pregătirea profesională s-ar realiza proporțional cu nevoile pieței muncii.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Norbert, Sillamz, *Dicționar de Psihologie Larousse*, Ed. Univers Enciclopedic, București, 1998.
2. Noul dicționar explicativ al limbii române, Ed. Litera Internațional, 2002.
3. Director proiect Mircea, Miclea, Coordonator proiect Anca, Domuța, *Bateria de Teste Psihologice de Aptitudini Cognitive – Manual de utilizare*, Ed. ASCR, Cluj-Napoca, 2003.
4. Institutul Național De Statistică, *Rezultate definitive ale Recensământului Populației și al Locuințelor – 2011 (caracteristici demografice ale populației)*, disponibil la http://www.recensamantromania.ro/wp-content/uploads/2013/07/REZULTATE-DEFINITIVE-RPL_2011.pdf
5. Agenția Județeană Pentru Ocuparea Forței De Muncă Brăila – *Evoluția șomerilor și rata șomajului, înregistrate la nivelul județului Brăila, comparativ cu rata șomajului înregistrată la nivel național, în perioada 1998-2013*, disponibil la http://www.braila.anofm.ro/statistica/Evolutia%20somerilor%20si%20rata%20somajului.htm
6. Institutul Național De Statistică, *Comunicat de Presă Nr.148/ 21.06.2013 – Ocuparea și șomajul în trimestrul I 2013 – Cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării,* disponibil la http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/somaj/somaj_Ir_13.pdf

ASPECTE PRIVIND CĂMĂTĂRIA AZI- ÎNTRE DISPERARE ŞI ÎMBOGĂȚIRE FĂRĂ MUNCĂ
O privire de ansamblu

Sultana AVRAM[1]

REZUMAT

Întrebarea: *Poți să mă imprumuți cu ceva bani până la...* este des auzită în zonele în care sărăcirea populației duce la îndatorarea celor fără venituri stabile sau cu venituri mici. Împrumutul de la prieteni sau străini, cămătari, bănci sau instituțiile statului s-au înmulțit în ultima vreme, mulți angajați nereuşind să își asigure traiul de la o lună la alta, de la un salariu la altul. Costurile vieții au crescut peste măsură, mulți datornici ajungând să fie executați silit, rămânând fără bunurile agonisite de o viață. Disperarea datornicilor este speculată de cei care împrumută bani cu camătă, respectiv de cei care impun dobânzi uriașe la sumele împrumutate. Aversiunea față de cămătari nu este nouă, industria cămătăriei fiind cunoscută și blamată încă din vremurile biblice. Care sunt consecințele acestei îndeletniciri? Cine recurge și de ce la împrumutul cu camătă? Cine încurajează acest fenomen? Este camăta o soluție pentru rezolvarea problemelor financiare ale oamenilor? Un lucru este sigur: legală sau ilegală, blamată sau lăudată, cămătăria va continua să existe sub o formă sau alta atâta vreme cât societatea nu va reuși să asigure cetățenilor un trai decent din rezultatele muncii indivizilor.

În Biblie se spune că banii sunt sursa tuturor relelor și se pare că însuși Iisus i-a expulzat din templu pe cei care schimbau bani. În cursul istoriei, încă din evul mediu, evreii au fost persecutați și din faptul că înlăturarea lor era cea mai ușoară metodă de a scăpa de datorii, evreii fiind cunoscuți ca bancheri de succes sau cămătari.

Companiile negustorilor împrumutau bani atât unor persoane particulare cât și unor oficiali. Uneori și principii sau domnitorii au apelat la împrumuturi, în schimbul lor oferind o serie de avantaje economice și sociale. Agricultorul sau meșteșugarul lua bani cu împrumut pentru a investi și pentru a realiza un profit. Acest împrumut purtător de dobândă este justificat atât economic cât și juridic atunci când este într-o proporție justă cu beneficiul realizat, însă devine camătă ruinătoare când proporția este oneroasă.

În spațiul românesc împrumuturile se dobândeau pe *zdelcă, poliță, chezășie și zălog*. Zdelca era folosită pentru sume mai mici, sub forma unor simple chitanțe cu numele debitorului și creditorului, suma și data când urmează a se restitui, fără nici o garanție personală sau reală. Pentru sumele mari se acordau garanții cu bunurile debitorului sau chiar închisoarea.

1 Conf.univ.,Dr., ULBS, Fac. de ŞSU, Dep. de Ist., Patr. și Teol. Prot.

Polițele erau formulare tipărite, folosite mai ales între negustori, care conțineau data emiterii, suma, scadența, numele beneficiarului, iar pe verso un extras din legea cambiilor cu consecintele neplatei în condițiile stabilite. Dobânda era de 6% pe an.

Chezășia simplă conținea și numele garantului, în cazul în care beneficiarul nu se achita de datorie acesta fiind obligat să plătească suma datorată. Exista și forma împrumutului colectiv prin care răspunderea era solidară, partea unui decedat, dispărut sau insolvabil fiind împărțită proporțional între ceilalți semnatari.[2] Zarafii se ocupau nu numai cu împrumutul de bani ci și cu operațiuni cu caracter bancar-comercial.

Dobânzile mari percepute de cămătari pentru sumele împrumutate frânau în mare măsură dezvoltarea investițiilor în viața economică. Cămătarii ajunseseră să influențeze afacerile publice şi să ia parte la viața politică. Dezvoltarea unui comerţ modern nu se putea face cu dobânzi cămătăreşti care ar fi luat nu numai profitul ci şi o parte din capital.[3]

Dobânzile mari cerute de cămătari se situau între 50% și 200% față de capitalul împrumutat, perioada de timp fiind de cele mai multe ori prea scurtă pentru a se restitui în totalitate și la termen suma împrumutată.[4]

Băncile și cămătarii au continuat să se dezvolte, primele înființând filiale în toate marile orașe.Se practicau pe scară largă schimbul de monedă, efectuarea de plăți de pe o piață pe alta, păstrarea capitalurilor, concentrând micile și marile economii din toate straturile sociale, pentru a le pune la dispoziția întreprinzătorilor. Băncile au devenit cu timpul uriaşe forțe financiare cu influențe puternice în viața economică şi politică.

În perioada comunistă, etatizarea băncilor a devenit un instrument în mâna statului pentru a controla şi dirija economia şi politica pe credit.[5] În vremea lui Ceaușescu oamenii apelau mai rar la împrumuturile din Bancă, forma cea mai răspândită la care recurgeau fiind CAR-urile (Casele de ajutor reciproc), dar şi cămătarii. Erau o soluție pentru nevoile de moment, pentru sume mici, iar dobânzile erau mai mici decât la bănci. Cotizarea lunară sau anuală făcea ca în decurs de câteva luni sau ani, în funcție de suma depusă, să se poată cere un împrumut de dublul sau triplul sumei depuse, dobânda fiind mai mică decât la bănci, însă la sume mari se cerea și un girant sau ipotecă. S-a păstrat însă și forma de cămătărie de la cunoștințe sau persoane care cereau ca gaj, sau zălog diferite obiecte sau chiar animale, un soi de amanet neinstituționalizat.

O altă formă de într-ajutorare era *roata* sau *căciula*. Colegii de serviciu decideau să plătească fiecare o sumă fixă lunar, sumă care revenea prin rotație fiecărui membru al *roții*. Desigur, nu exista dobândă şi toţi beneficiau de aceeaşi sumă.

2 Pavelescu, Eugen, *Meșteșug și negoț la românii din sudul Transilvaniei*, ed. Academiei RSR, București, 1970, pp. 242-245

3 Văleanu Ivanciu Nicolae, Ionescu Toader, Pinczes Iuliu, *Gândirea economică din Transilvania (1784-1918*). Ed. Academiei RSR, București, 1981, p. 64.

4 Barițiu George, *Părți alese de istoria Transilvaniei pe două sute de ani în urmă*, vol III, Tipografia W. Kraft, Sibiu, 1891, p. 498

5 Pintea Alexandru, Ruscanu Gheorghe, *Băncile în economia românească 1774-1995*, Editura Economică, 1995

După 1989 băncile au apărut ca ciupercile după ploaie, zeci de bănci acordând împrumuturi cu dobânzi ridicate, creditele în valută dovedindu-se împovărătoare pentru populație. În perioada de relativ avânt economic, oamenii s-au împrumutat fără să calculeze riscurile implicate pe termen lung. Împrumutul doar *cu buletinul* a stimulat vânzările și himera bunului trai. Sărbătorile erau un prilej de noi împrumuturi pentru a avea o masă îmbelșugată, la fel și înmormântările care uneori erau mai costisitoare decât nunțile.

Tăierea salariilor și pensiilor de către guvernanți a făcut, pe de o parte, ca unii împrumutați să nu mai poată să-și achite ratele, investitorii mici dând faliment și ajungând la executare silită, iar pe de altă parte cei care nu aveau împrumuturi să apeleze la CAR-uri, cămătari, sau amanet pentru a face față crizei economice. Au apărut și acele IFN-uri (Instituții financiare nebancare) care pot acorda credite, dar nu pot atrage depozite. Ele se împart în două categorii și anume, cele care depind de Banca Națională fiind înscrise în Registrul Special al Bancii Naționale și nevoite să îndeplinească anumite criterii și cele înscrise doar în Registrul General care nu sunt monitorizate de o altă instituție. Numeroase IFN-uri au împrumutat numele de CAR pentru că oamenii, în special pensionarii, erau mai obișnuiți cu această denumire și le-au perceput dobânzi mai mari decât cele de la bănci. Un astfel de CAR se poate transforma ușor într-o schemă piramidală, mai ales că aceste asociații pot colecta economii, dar nu sunt obligate să le garanteze și nici să constituie un fond minim. S-au format adevărate legende pro sau contra în jurul unor IFN-uri, ca de exemplu cea cunoscută sub numele de *Provident*, unde creditul este rapid, agenții se deplasează acasă la beneficiar, însă dobânzile sunt enorme.

Spaima de bănci și împrumuturi ipotecare, refuzul unei refinanțări din partea unei bănci, sau neacordarea unui credit din varii motive, i-a făcut pe unii români să apeleze din nou la cămătari, majoritatea din lumea interlopă, care sub paravanul unei firme oarecare, acordă împrumuturi cu dobânzi uriașe. Deși în 2011 prin legea 216 publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 827 din 22 noiembrie se interzice activitatea de cămătărie, (până la intrarea în vigoare a legii nr. 286), pedeapsa pentru cei prinși că o practică fiind de la 6 luni la 5 ani, mulți cetățeni, disperați ca nu pot face față unor situații neprevăzute, apelează la cămătari. Cămătarii pe de altă parte, organizați în grupări infracționale, recurg la amenințări sau șantaj pentru a-i determina pe împrumutați să plătească dobânzi din ce în ce mai mari. Patroni de localuri, sau persoane dependente de jocurile de noroc se numără printre clienții permanenți ai cămătarilor. Ziarele abundă de știri privind victimele cămătăriei, uneori acestea fiind forțate să-și *doneze* cardurile de salarii ca gaj pentru recuperarea datoriei.[6] Cămătarii nu se sfiesc să recurgă la amenințări cu moartea la adresa împrumutatului și a familiei sale.[7] Unii cămătari, în general rromi, recurg la acțiuni violente pentru a obține semnături pe diverse contracte și chitanțe de mână care îi

6 http://www.evz.ro/camatarii-din-turda-amenintau-familiile-militarilor-de-la-baza-aeriana-campia-turzii.html

7 http://www.wowbiz.ro/salam--la-un-pas-sa-fie-omorat-in-bataie-nici-o-surpriza-camatarii-il-vanau-de-cateva-luni-avem-dovada-negru-pe-alb_63372.html

obligă pe semnatari la plata suplimentară a unor sume de bani, în special penalizări pentru neplata la timp.[8] Cămătăria ilegală se sustrage plății taxelor și impozitelor, profitul cămătarilor asigurându-le un trai confortabil.

Cum este posibilă o asemenea situație? Parțial răspunsul stă în vidul legislativ, în absența unor legi clare și ferme, fără posibilitatea de interpretări care să-i favorizeze. Se pare că la un moment dat, această activitate a fost trecută și în nomenclatorul de meserii: În *COR, cămătarul era trecut cu nume de cod 4214* și *intra* în *grupa funcționarilor administrativi, cu un nivel de pregătire medie și, eventual, cursuri de specializare. Profesia era prinsă* în *capitolul «funcționari* în *servicii cu publicul», alături de casieri, operatori la ghișeu, numărători de bani* și *vânzători de bilete, crupieri, colectori de note de plată, polițe* și *bani cash, precum* și *funcționari la recepție* și *de informare a clientelei.*[9] Deși această îndeletnicire a fost apoi exclusă din listă, au apărut *amanetarii,* casele de amanet putând să ascundă aceeaşi activitate infracțională sub o aparentă legalitate. Legea lăsând loc de interpretare, păgubiții nu au șanse în instanță să-şi recupereze sumele pierdute prin abuzuri. Cămătarii își pot desfăşura activitatea nestingheriți atâta vreme cât dobânda percepută *oficial* nu este mai mare decât cea stabilită de lege.

Clanurile de interlopi, constituite pe familii, se confruntă adesea pentru supremația în zonă. Clanul Cămătaru, condus de frații Ion şi Vasile Balint, este binecunoscut în Bucureşti, la fel ca și clanurile conduse de Fane Spoitoru, Cristian Mitrache sau Sandu Geamănu. Pe lângă cămătărie aceste clanuri se ocupă cu traficul de carne vie, taxe de protecție, prostituție și droguri sfidând legea şi terorizând cetățenii.[10] Țara este împânzită de astfel de clanuri care *fac legea* în oraşul lor, judecătorii punându-i adesea în libertate după fiecare infracțiune dovedită, sau dându-le pedepse derizorii cu suspendare.

Cămătăria a pătruns şi pe internet. Condițiile acordării unor astfel de credite sunt tentante, cei naivi sau disperați căzând prada uşor prin anunțurile de publicitate online.[11]

Înmulțirea cămătarilor, în ciuda pedepselor stipulate de lege, dovedesc faptul că această *profesie* este foarte rentabilă.[12] Pe de altă parte sunt o dovadă a sărăcirii populației constrânsă să apeleze la împrumuturi sub toate formele, pentru a supraviețui. O cauză majoră a recurgerii la ajutoare financiare este pierderea locului de muncă. Cei trecuți de 45-50 de ani care își pierd locul de muncă sunt cei mai expuși, prin simplul fapt că băncile nu le mai acordă împrumuturi, angajatorii preferă tinerii și ei nu mai au cum să-și întrețină familia. Nu rare sunt cazurile în care, copleșiți de datorii, se ajunge la destrămarea familiilor, depresii severe cu adicții sau chiar sinucideri, din imposibilitatea găsirii unei soluții. Nu este o noutate faptul

8 http://www.bzi.ro/cum-isi-chinuiau-camatarii-interlopi-victimele-249999
9 http://gazetadecluj.ro/stiri-cluj-investigatii/camatarii-aparati-de-codul-penal/
10 http://www.antena3.ro/romania/cele-mai-periculoase-clanuri-interlope-din-tara-cine-se-crede-mai-presus-de-lege-in-orasul-tau-199077.html
11 http://www.sibiul.ro/download-pdf/stiri-locale-sibiu/bani-pe-www-camatarie-online_6054.pdf
12 http://gazetadecluj.ro/stiri-cluj-investigatii/camatarii-aparati-de-codul-penal/

că România este una dintre cele mai sărace țări din Uniunea Europeană. Numărul mare de șomeri, salariile foarte mici, taxele mari, duc la imposibilitatea asigurării unui standard de viață decent. Piramida trebuințelor se reduce la nivelul de bază și toată viața e o zbatere pentru asigurarea minimului necesar. Tinerii depind de părinți până la vârsta adultă și chiar după ce se căsătoresc, pentru că nu au posibilități pentru a-și achiziționa o casă. Ei vor recurge la împrumuturi pe zeci de ani fără șansa de a rambursa din propriul venit, fără ajutorul părinților

O altă categorie de împrumutați este cea care recurge la ajutorul rudelor, prietenilor şi cunoştinţelor. Pentru a evita dobânzile băncilor şi cămătarilor, cei nevoiţi să-şi rezolve probleme stringente, neprevăzute, apelează la bunăvoința rudelor sau a prietenilor. Deşi aceştia în general nu percep dobândă la împrumuturile acordate, sumele sunt în general mici, pe perioade scurte de timp, însă nerambursarea lor poate crea dispute, diferendumuri şi chiar conflicte deschise. Datoriile neachitate la timp către rude pot duce la ruperea relațiilor şi la tensiuni în sânul familiei. Stresul la care e supus împrumutatul, *gura lumii*, umilința, scăderea în ochii celorlalți, sentimentul de neputință, duc inevitabil la diferite niveluri de expresie a depresiei, care pot merge până la suicid.

Unul dintre motivele pentru care pensionarii sunt primii care își fac plățile către stat, este spaima de a nu ajunge datornici şi a rămâne pe drumuri la bătrânețe. De multe ori ei renunță la cumpărarea medicamentelor, recurg la închiderea benevolă a agentului termic, fac economii drastice, pentru a nu recurge la împrumuturi. Atunci când o fac, de obicei înainte de Crăciun sau de Paşti, sumele sunt mici, de ordinul sutelor de lei, în special la CAR-uri. Ei fac parte şi din categoria celor care sunt mai uşor de păcălit, prin cedarea locuinței în schimbul unei promisiuni de întreținere la bătrânețe.

Băncile şi cămătarii au ajuns să prospere datorită sărăcirii populației, majoritatea angajaților cu un salariu minim şi mediu având unul sau mai multe credite. După modelul cămătarilor interlopi, băncile au început să angajeze recuperatori de datorii, care folosesc aceleaşi metode pentru a obliga datornicii să achite suma împrumutată. Nesiguranța zilei de mâine, stresul, oboseala fizică şi psihică sunt semne ale unei societăți bolnave, care în loc să progreseze, se afundă tot mai mult în sărăcie şi lipsă de speranță, în neputință şi resemnare. Măsurile sociale luate de stat sunt insuficiente, prelungind agonia celor care muncesc mult pe venituri mici. Răsturnarea valorilor s-a produs şi în privința echității în muncă. *Nici muncă fără pâine, nici pâine fără muncă* este un slogan ce şi-a pierdut de mult valabilitatea.

BIBLIOGRAFIE

1. Barițiu George, *Părți alese de istoria Transilvaniei pe două sute de ani în urmă*, vol III, Tipografia W. Kraft, Sibiu, 1891
2. Văleanu Ivanciu Nicolae, Ionescu Toader, Pinczes Iuliu, *Gândirea economică din Transilvania (1784-1918*). Ed. Academiei RSR, Bucureşti, 1981
3. Pavelescu, Eugen, *Meşteşug și negoț la românii din sudul Transilvaniei*, ed. Academiei RSR, Bucureşti, 1970
4. Pintea Alexandru, Ruscanu Gheorghe, *Băncile în economia românească 1774-1995*, Editura Economică, 1995
5. http://www.evz.ro/camatarii-din-turda-amenintau-familiile-militarilor-de-la-baza-aeriana-campia-turzii.html
6. http://www.wowbiz.ro/salam--la-un-pas-sa-fie-omorat-in-bataie-nici-o-surpriza-camatarii-il-vanau-de-cateva-luni-avem-dovada-negru-pe-alb_63372.html
7. http://www.bzi.ro/cum-isi-chinuiau-camatarii-interlopi-victimele-249999
8. http://www.sibiul.ro/download-pdf/stiri-locale-sibiu/bani-pe-www-camatarie-online_6054.pdf
9. http://gazetadecluj.ro/stiri-cluj-investigatii/camatarii-aparati-de-codul-penal/

MUNCA – FACTOR ESENȚIAL AL DEZVOLTĂRII

Monica BARDAC [1]
Olga DÎMBOVEAN[2]

Pornind de la faptul că *munca* este cea care a stat la baza avuției națiunilor, acestea devenind mai bogate pe măsură ce diviziunea muncii cunoştea o dezvoltare iar productivitatea muncii înregistra o creştere, ea continuă să reprezinte factorul primar originar, activ şi determinant de producție indiferent de evoluțiile sociale şi economice, munca fiind îmbinarea efortului atât fizic cât şi intelectual al omului.

În economia de piață noțiunea de „muncă" are o semnificație importantă, fiind apreciate definiții prin care munca este *„activitatea îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre el și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale*", sau ca rezultat al activității: *„folos material, bun agonisit prin lucru, agoniseală, câştig, profit"*.

Munca, analizată în directă legătură cu populația, aşa cum este întâlnită şi în literatura de specialitate[3], este evidentă prin analiza ei în cele trei planuri: cantitativ, structural si calitativ.

Sub aspect cantitativ, populaţia se prezintă într-o dublă ipostază, atât ca suport al factorului muncă cât şi ca destinatar/beneficiar al rezultatului producţiei (consumator).

Populaţia cu procesele ei demografice (natalitate, mortalitate, spor natural) influenţează dar sunt şi influenţate de realităţile economico-sociale (durata medie a vieţii, starea generală de sănătate, nivelul de trai etc.) iar această relaţie biunivocă nu poate fi ignorată în identificarea fenomenelor şi a tendinţelor pe piaţa muncii. Prin număr, structură, nivel de instruire şi stare de sănătate, populaţia influenţează permanent desfăşurarea activităţii economice, iar nivelul dezvoltării economice influenţează principalele fenomene demografice şi, implicit, dinamica dar mai ales structurile populaţiei.

Din punct de vedere structural, analiza resurselor de muncă pe grupe de vârstă a populației (0-15 ani; 16-59 ani; 60 ani şi peste) are o importanță deosebită, deoarece poate să scoată în evidență totalul forței de muncă disponibile în societate. Populația în vârstă de muncă, populația aptă de muncă, populația activă (condiționată de natalitate, mortalitate, structura populației pe grupe de vârstă şi sex, evoluția demografică anterioară, factori economici şi socio-culturali: capacitate economică de a crea noi locuri de muncă, de a asigura un echilibru stabil şi de durată între cerere şi oferta de muncă, durata de şcolarizare, statutul social al femeii, migrația), populația ocupată, populația inactivă reprezintă o imagine relevantă ce dă esență factorului muncă.

---

1 dr.ec., șef serviciu ITM Sibiu
2 consilier ITM Sibiu
3 *Ignat, I., Clipa N., Pohoață, I., Luțac, Ghe.–Economie politică, Editura Fundației „Gh. Zane", Iași, 1997.*

În România populația ocupată (pe sexe, pe medii) în anii 2008-2013 dar şi în prezent, după Institutul Național de Statistică, arată astfel[4]:

AN	TOTAL populație ocupată	MASCULIN	FEMININ	URBAN	RURAL
2008	9.369.121	5.157.443	4.211.678	5.100.968	4.268.153
populația stabilă la 01.01.2008 - 21.528.627					
2013	9.247.397	5.127.697	4.119.701	5.058.007	4.189.391
populația stabilă la 01.01.2013 - 21.305.097					
2014	8.678.000				
Populația stabilă la 01.01.2014 - 21.258.833					

Tabelul nr. 1 - Evoluția populației stabile 2008-2013-an curent comparativ cu populația ocupată

După datele de mai sus, reiese faptul că atât anul 2008 cât şi în anul 2013 44% din totalul populației stabile din țara noastră reprezintă populația ocupată, însă în prezent - an 2014 se aceasta înregistrează o scădere cu 3%. Alte date cum ar fi: la sfârşitul trimestrului I 2014 rata şomajului înregistrat este de 5,6 %, populația activă de aproximativ 9.060.000, rata de ocupare fiind sub 50% din totalul populației, iar numărul salariaților efectivi este de aproximativ 4.400.000 nu sunt neapărat îngrijorătoare pentru o societate, dar pentru o cunoaştere a situației sociale şi economice de fapt e nevoie de o de o analiza şi a „nemuncii" (ex. numărul persoanelor active neocupate – şomeri neînregistrați, numărul persoanelor ocupate/neocupate beneficiare de diverse „beneficii de asistență socială" [5]etc.)

Din punct de vedere calitativ, societatea este tot mai interesată de calitatea resurselor de muncă, aceasta devenind elementul principal evident al sporirii eficienţei muncii, influenţând direct calitatea vieţii, a societăţii în relaţie cu munca. În acest context, creşterea nivelului general de educaţie şi de pregătire profesională a forţei de muncă în concordanţă cu cerinţele actuale ale pieţei muncii şi a noilor ocupaţii, asigurarea unui nivel ridicat de sănătate a forţei de muncă, promovarea unui sistem eficient de motivare a lucrătorilor etc. reprezintă deziderate pentru o dezvoltare continuă.

De aceea, se poate spune că, resursele umane reprezintă conţinutul complex al *pieţei forţei de muncă*, deoarece actul de vânzare–cumpărare a forţei de muncă depăşeşte un act comercial obişnuit. Deosebirea constă în faptul că aceasta prezintă nişte caracteristici speciale, respectiv vânzarea-cumpărarea acestei mărfi speciale - forţa de muncă - se manifestă atât individual cât şi ca un act social. Complexitatea conţinutului este dată de totalitatea relaţiilor economice: *angajarea şi utilizarea forţei de muncă şi asigurarea protecţiei sociale a factorului uman*. Angajarea şi utilizarea forţei de muncă în cadrul unei activităţi pe piaţa muncii nu poate fi întâlnită decât într-un context organizat, aici referindu-ne la „raport de muncă", iar „piaţa muncii" este o sintagmă care se utilizează pentru una dintre pieţele cele mai complexe, ce influenţează atât echilibrul economico-social cât şi pe cel politic

4 www.insse.ro

5 *numărul „beneficiilor de asistență socială" din țara noastră, în afara celor acordate persoanelor instituționalizate, atinge 18 grupe mari.*

fiind caracterizată de „tranzacţiile" efectuate între angajat şi angajator, modul de organizare şi reglementare a acesteia[6].

Modificările intervenite în legislația muncii cu privire la relațiile de muncă se referă, îndeosebi la: înlăturarea unor inechități în ceea ce priveşte salarizarea, reducerea/flexibilizarea timpului de muncă, acordarea unor noi drepturi salariale sau facilități la pensionare. În concordanță cu evoluțiile şi cerințele pieței muncii este de remarcat faptul că factorul „muncă" trebuie să reprezinte esența dezvoltării unei societăți sănătoase bazată pe dezvoltare durabilă.

Într-o democrație autentică preocuparea actorilor decizionali pentru cel mai de preț factor de producție - *munca*, ar trebui să corespundă şi să reprezinte *preocupare pentru evoluție a omului*, *dezvoltare continuă* înlăturând pe cât posibil riscurile de orice natură, ba chiar prevenind apariția celor inerente. Din punct de vedere economic, social, cultural dar şi politic, munca, cu toate fațetele ei, bine conturată, legiferată şi protejată reprezintă modul real de evoluție socio-economică a unei țări. În limitele legii, ea este cea prin care salariații participă la soluționarea anumitor probleme importante de natură economică şi socială.

Evaluarea riscurilor reprezintă un instrument important pentru prevenirea sau limitarea efectelor negative ce duc la deteriorarea procesului muncii, scăderea performanţelor, a evoluției şi chiar a echilibrului climatului social din cadrul oricărei organizații. Identificarea corectă a riscurilor permite detectarea nucleelor reale sau potențiale de scădere a calității factorului muncă şi implicit a calității nivelului de trai. Trebuie să se țină cont în principal de specificul obiectului de activitate, vulnerabilitățile la care organizația poate fi expusă, situația economică atât la nivel de organizație cât şi la nivel macroeconomic.

O atenție deosebită asupra comportamentului omului în relație cu munca, necesară mai ales în actualul context economico-social, poate fi realizată şi prin apelarea la sociograme, pentru a analiza atitudinea angajaților pe grupuri precum şi depistarea liderilor informali dar şi a coeziunii şi/sau scindările la nivelul grupurilor într-un moment dat.

Omul, ca suport al factorului muncă, dar şi ca beneficiar/consumator al rezultatului producției este cel care participă la stabilirea prețului prestației sale, prin negociere, sau care plăteşte prețul rezultatului producției obținută în procesul muncii pe piața muncii. Aşadar negocierea, - modalitate de stabilire a drepturilor salariaților (salar), impusă odată cu trecerea la economia de piață, este agreată ca formă de reglementare şi dezvoltare a relațiilor de muncă, de evoluție a omului într-o societate organizată. Practic însă, remarcăm astăzi, că datorită impunerii de către legiuitor a unui salariu minim brut pe economie se poate spune că negocierea este restricționată, această reglementare fiind de fapt o „perdea" pentru cei implicați: angajat şi angajator, iar pentru stat o metodă de a asigura un nivel minim de impozitare. În România, evoluția salariului minim brut pe țară garantat în plată începând cu anul 2000 şi până în prezent (tabelul nr. 2), în concordanță cu indicele preturilor de consum sau rata

6 *Răducanu, V., Popescu, C., Stegăroiu, I., Badea, G., Neagu, C. – Microeconomie, Editura Bibliotheca, Târgovişte, 2000, pag.207*

inflaţiei încă nu reuşeşte să atingă o stare de satisfacţie necesară acoperirii nevoilor de bază, conform piramidei lui Maslow.

Anul	Data	Suma în lei	Actul normativ
2000	01.02	70	H.G. nr. 101/09.02.1999
2000	01.12	100	H.G. nr.1166/28.11.2000
2001	01.03	140	H.G. nr. 231/08.02.2001
2002	01.03	175	H.G. nr.1037/18.10.2001
2003	01.01	250	H.G. nr.1105/10.10.2002
2004	01.01	280	H.G. nr.1515/18.12.2003
2005	01.01	310	H.G. nr.2346/14.12.2004
2006	01.01	330	H.G. nr.1766/22.12.2005
2007	01.01	390	H.G. nr.1825/21.12.2006
2007	01.01	440	H.G. nr.1825/21.12.2006
2008	01.01	500	H.G. nr.1507/12.12.2007
2008	01.10	540	H.G. nr.1051/10.09.2008
2009	01.01	600	H.G. nr.1051/10.09.2008
2011	01.01	670	H.G. nr.1193/24.11.2010
2012	01.01	700	H.G. nr.1225/14.12.2011
2013	01.02	750	H.G. nr. 23/22.01.2013
2013	01.07	800	H.G. nr. 23/22.01.2013
2014	01.01	850	H.G. nr. 871/14.11.2013
2014	01.07	900	H.G. nr. 871/14.11.2013

Tabelul nr. 2 - Evoluţia salariului minim brut pe ţară garantat în plată

Dacă ne referim la Europa, există ţări ce au salariu minim pe economie şi ţări ce nu au un astfel de salariu. În categoria ţărilor ce nu au salariu minim pe economie se numără următoarele: Suedia, Finlanda, Austria, Italia si Germania (pana la finele anului 2014). Restul ţărilor Uniunea Europeană practică salarii minime variind între 1,04 euro (Bulgaria) şi 9,53 euro (Franţa).

În blocul fostelor ţări din Est, doar Slovenia se detaşează net, cu 4,56 euro/oră, restul ţărilor aflându-se între limitele 1-3 euro/oră. România, conform unui grafic publicat de o anume publicaţie începând cu 1 ianuarie 2014, salariu minim pe economie este de 1,14 euro/ora.

În contextul situaţiei economico-financiare mondiale piaţa muncii în România cu tot ceea ce presupune ea: forţa de munca, relaţiile de muncă reale şi influenţa acestora asupra tuturor sistemelor ce coagulează o economie (sistemele de protecţie socială, securitate şi sănătate socială etc.) este afectată şi influenţată negativ de declinul demografic cât şi de efectele de natură psiho-socio-economică care se manifestă în prezent inclusiv pe plan mondial.

Schimbările apărute pe piaţa muncii în raportul populaţie ocupată, populaţie activă au ca punct de plecare aspectele demografice şi influenţa lor asupra populaţiei. Reînnoirea populaţiei are la bază un principiu foarte simplu: o femeie trebuie să aducă pe lume, în medie, doi copii pentru a se asigura simpla înlocuire a generaţiilor şi stabilitatea numărului populaţiei[7].

7 *Ghețău, V. (coord.) – Studii și cercetări - Declinul demographic al României:ce perspective?, , Editura Polirom, 2004, pp.10-11*

În momentul de față, România are o structură pe vârste deteriorată care nu mai poate fi ameliorată până în 2020. Deoarece după 1990 s-au născut generații puțin numeroase, chiar dacă fertilitatea ar creşte imediat şi s-ar menţine constantă pe următorii 10-15 ani, declinul demografic nu va mai putea fi stopat decât în a doua jumătate a secolului.

Realitatea demografică din țara noastră poate fi caracterizată prin termenul de criză demografică latentă. Rezultatele factorilor care au condus la scăderea populației și deteriorarea structurii pe vârste (fertilitate scăzută, migrațiune externă şi mortalitate generală) sunt: o populație îmbătrânită – puţini copii şi tineri şi o populaţie de peste 60 de ani numeroasă. Absența locurilor de muncă sigure şi sănătoase, pentru ca forța de muncă prin muncă să beneficieze de stabilitate şi echilibru socio-economic, nu conduce la altceva decât la o stare de oboseală cronică care încetineşte tot mai mult dezvoltarea unei națiuni.

Scenariul de coşmar, spune Mark Leonard de la Open Society Initiative for Europe, e cel al unei economii europene din ce in ce mai împovărate de o populatie ghiftuită de pensionari trăind pe spatele unui rezervor din ce în ce mai mic de oameni care muncesc. Trist este că şi dintre cei care muncesc nu se cunoaşte ponderea celor care de fapt muncesc în afara cadrului legal, aceştia fiind aceia care nu susțin persoanele pensionare, copiii sau alte grupuri de persoane ce se află sub protecția statului.

Raportul dintre numărul populației productive (contribuabilii bugetului public) și cel al populației beneficiare de aceste fonduri e în continuă scădere, toate acestea datorându-se scăderii numărului de angajări pe piața muncii (numărul populației ocupate declarate) și bineînțeles creșterea numărului pensionarilor. Această tendință este determinată atât de migrația externă ridicată în rândul adulților în vârstă de muncă, dar și de existența în continuare a muncii reale nedeclarate.

Adoptarea unei strategii naționale[8] privind populaţia şi dezvoltarea, realistă, coerentă şi de largă perspectivă, este singura posibilitate de stabilizare a situaţiei demografice a ţării şi de stopare a declinului demografic pe termen foarte lung. Urmare a acestei strategii *populaţia activă s-ar stabiliza*, ar exista un echilibru din punct de vedere economic între populaţia activă şi cea inactivă (tinerii şi vârstnicii), binenţeles că toate acestea ar determina o creştere a populaţiei ocupate. Este nevoie de măsuri imediate sau real îmbunătăţite pentru ca sistemul de asigurări sociale, cel medical şi sistemul de educaţie să poată face faţă tuturor acestor realităţi.

Pornind de la ideea că factorul demografic este indiscutabil unul dintre cei mai importanți pentru dezvoltarea durabilă, planurile strategice pe termen lung nu trebuie să se abată nici un moment de la cercetările demografice regionale, naționale și internaționale realizate pe baza unor programe informaționale completate și upgredate continuu, așa încât rezultatele să contureze acele politici și programe coerente, punctele de pornire să vizeze obiective esențiale pentru o dezvoltare reală:

8 *Guvernul României, Programul națiunilor Unite pentru dezvoltare - Strategia Națională de Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2050, Proiect, București, sept.2008*

îmbunătățirea educației și pregătirea tinerilor pentru munca reală, pregătirea în concordanță cu cerințele pieței, promovarea sănătății pentru toți[9].

Costul nonsecurității muncii poate fi considerat o componentă a costurilor sociale, definite în literatura de specialitate ca: "renunțările, consecințele negative sau pagubele pe care populația le suportă şi care afectează nivelul de viață, dereglările din economie prin scăderea indicatorilor macroeconomici"10. Aceste costuri se concretizează în diminuarea consumului de bunuri şi servicii, scăderea protecției sociale, deteriorarea condițiilor de sănătate şi de viață a populației, extinderea sărăciei etc. (figura nr. 1).

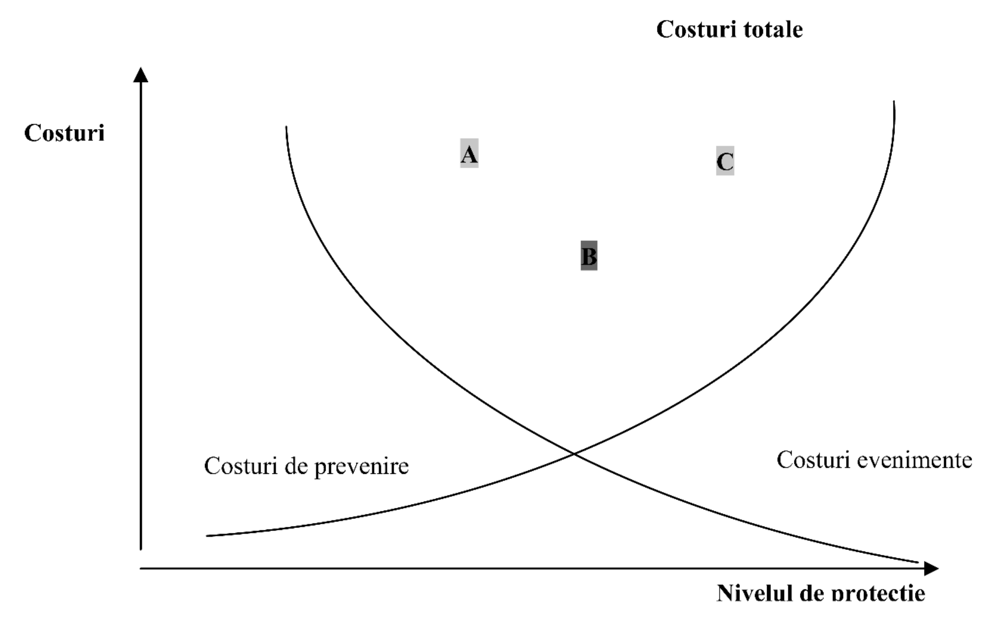


Figura nr. 1- Evoluția costurilor totale in funcție de costurile de prevenire si costurile evenimentelor

Aceasta muncă nesecurizată datorită faptului că ea este neevidențiată nu este doar ilegală, ci daunează grav economiei – accentuează dezechilibrele economice (prin creşterea evaziunii fiscale), promovează o concurență neloaială pe piață. Măsurarea costului muncii ascunse/forței de muncă ascunse ar trebui să țină cont şi de pierderile socio-umane pe care aceasta le cauzează şi care nu pot fi cuantificate sau recunoscute de cele mai multe ori.

În mediul internațional, nu există date precise privind rolul pe care-l joacă munca nedeclarată în economia unor state dezvoltate sau mai puțin dezvoltate, deoarece acest fenomen depinde de mulți factori, unii dintre ei cu acțiune temporară sau conjuncturală.

Se poate însă concluziona că ascunderea *muncii* continuă să afecteze funcționarea tuturor economiilor statelor lumii, penetrând toate sistemele de legiferare existente.

9 *Mărginean, S.- Factorul demografic și dezvoltarea durabilă. În: Popescu, D. (coord.) – Dinamica ideilor economice, Editura Continent, Sibiu-București, 1998, pp.179-180*

10 *Dăscălescu, A.- Efecte economice ale accidentelor de muncă, INID, București, 1991*

Munca şi forţa de muncă „ascunse" dăunează dezvoltării în toate sensurile, iar generaţiile următoare de tineri şi copii sunt cei care vor avea şi mai mult de suferit dacă măsurile actuale nu reuşesc să schimbe cultura şi mentalitatea tuturor potenţialilor consumatori sau ofertanţi de muncă sau forţă de muncă. Dăunătoare economiei şi societăţii în general, existenţa acestor lucruri ascunse în contextul actual demografic, accentuează involuţia socială şi economică.

Indiferent că vorbim despre prestarea unei munci neevidenţiate/ascunse, unde atât şi cel care cere şi cel care oferă sunt supuşi anumitor riscuri psiho-socio-economice sau, persoane care beneficiază de un anumit statut neconform cu realitatea (ex. asistat social, pensionat de boală...), persoane care beneficiază de un nivel de trai asigurat prin munca acelora efectiv ocupate, ele reprezintă o parte a societăţii care trebuie cu prioritate analizate, verificate şi, prin anumite programe de dezvoltare socială şi economică, incluse într-o relaţie de muncă contractuală, evident organizată. Se ştie că populaţia activă şi neocupată este populaţia ce influenţează negativ dezvoltarea socio-economică, populaţie ce contribuie direct la stagnarea evoluţiei pe termen lung a societăţii în ansamblul ei; drept urmare se recomandă o analiză mai amplă a pieţei muncii, a forţei de muncă, a muncii în general, singura modalitate de dezvoltare a unei naţiuni.

Aşadar aprecierea *factorului muncă*, cu tot ceea ce derivă din acesta, este prima condiţie ce trebuie înţeleasă de către o societate.

BIBLIOGRAFIE:

1. Ignat, I., Clipa N., Pohoaţă, I., Luţac, Ghe.– *Economie politică*, Editura Fundaţiei „Gh. Zane", Iaşi, 1997;
2. www.insse.ro
3. Răducanu, V., Popescu, C., Stegăroiu, I., Badea, G., Neagu, C. – *Microeconomie*, Editura Bibliotheca, Târgovişte, 2000;
4. Gheţău, V. (coord.) – *Studii şi cercetări - Declinul demographic al României:ce perspective?,* Editura Polirom, 2004;
5. Guvernul României, Programul naţiunilor Unite pentru dezvoltare - *Strategia Naţională de Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2050,* Proiect, Bucureşti, sept.2008;
6. Mărginean, S.- *Factorul demografic şi dezvoltarea durabilă. În: Popescu, D. (coord.) – Dinamica ideilor economice,* Editura Continent, Sibiu-Bucureşti, 1998;
7. Dăscălescu, A.- *Efecte economice ale accidentelor de muncă, INID*, Bucureşti, 1991;
8. Academia Română - Institutul Naţional de cercetări economice - Centrul de Cercetări Demografice *Vladimir Trebici*, Gheţău, V. - *Declinul demografic şi viitorul populaţiei României,- o perspectivă din anul 2007 asupra populaţiei României în secolul 21* , Buzău, Editura ALPHA MDN, 2007;
9. Angelescu, C. (coord.) - *Economie*, Editura Economică, Bucureşti, 2000;
10. Becker, G.– *Capitalul uman*, Editura ALL, Bucureşti, 1997;
11. Bogathy, Z.(coord.) – *Manual de tehnici şi metode în PSHIHOLOGIA MUNCII ŞI ORGANIZAŢIONALĂ*, Editura Polirom, Bucureşti, 2007;
12. Ciutacu, C. – Piaţa muncii, Editura Expert, Bucureşti, 2001;
13. Dăscălescu, A.- *Efecte economice ale accidentelor de muncă, INID, Bucureşti, 1991;*
14. Keynes, J.M – *Teoria generală a ocupării forţei de muncă, a dobânzii şi a banilor*, Editura Publică, Bucureşti, 2009;
15. Maslow, H. Abraham – *Motivaţie şi personalitate*, Editura TREI, 2008;
16. Mărginean, S. C.- *Dezvoltarea economică şi populaţia*, Editura Continent, Sibiu, 2003;
17. Popescu, D. – *Jurnal economic*, SC Grup de Presă şi Editura Continent, Sibiu-Bucureşti, 2007;

INFRACȚIUNILE DE CORUPȚIE ȘI DE SERVICIU IN LUMINA NOULUI COD PENAL ROMÂN

Rodica BRAD[1]

REZUMAT:

Ne propunem să prezentăm infractiunile de corupție și de serviciu, așa cum sunt ele incriminate de Noul Cod Penal Român (Legea nr.286/2009) care aduce în materie schimbări majore, integrând reglementări din vechiul Cod penal, dar și din prevederile Legii nr. 78/2000, privind prevenirea și sancționarea faptelor de corupție cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cele produse prin Legea nr. 161/2003.

Noua lege penală protejează activitatea autorităților publice, a instituțiilor publice și a altor persoane juridice care administrează sau exploatează bunurile proprietate publică împotriva funcționarului public, care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, nu îndeplinește un act sau îl îndeplinește în mod defectuos.

Infracțiunile de serviciu sunt cele pe care subiectul activ le săvârşeşte în cadrul atribuțiilor sale de serviciu. Obiectul material al acestor infracțiuni constă dintr-o acțiune sau inacțiune prin care se realizează elementul material care înseamnă neîndeplinirea unui act sau îndeplinirea lui defectuoasă, conducând la producerea unei pagube sau a vătămării drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice sau juridice. Legătura dintre cele două categorii de infracțiuni este dată așadar de ancorarea lor în domeniul relațiilor de muncă, cu un impact mai substanțial asupra activității funcționarilor publici din instituțiile de stat, sau a altor persoane asimilate, prin chiar sfera atribuțiilor de serviciu, funcționarilor publici.

Reglementarile Noului Cod Penal în materia infracțiunilor de serviciu sunt cuprinse în articolele 295-308, iar infracțiunile de corupție sunt reglementate de art. 289-294.

Unele infractiuni au fost redefinite și precizate de către Noul Cod Penal. Așa este, de exemplu, cazul infracțiunii de luare de mită care prezintă un interes juridic special, dar și al abuzului în serviciu.

În ceea ce priveşte infracțiunile de serviciu, actualul cod le prezintă doar pe acestea, renunțând să mai folosească sintagma vechiului cod „în legătură cu serviciul". Sunt prezente infracțiuni care figurau și în vechiul cod precum abuzul în serviciu, purtarea abuzivă, neglijența în serviciu, dar și infracțiuni care figurau în altă parte a Codului cum este cazul delapidării, incriminată de art. 295, care făcea parte din infracțiunile contra patrimoniului.

Infracțiunile de coruptie săvârșite de funcționarii străini sunt reglementate de art. 294, iar conflictul de interese, ca și uzurparea funcției sau folosirea abuzivă a funcției în scop sexual sunt reglementări noi față de vechiul Cod penal.

1 Conf. univ. dr., Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

De asemenea, faptele săvârşite de catre membrii instanţelor de arbitraj sunt incriminate de art. 293 Cod penal.

Analizând comparativ cele două reglementări, constatăm o mai mare rigoare şi precizie în elaborarea textelor, necesară, desigur, unei interpretari corecte şi unitare a normelor în cauză.

Cuvinte cheie : infracţiuni de serviciu, conflict de interese, infracţiuni de corupţie, funcţionar public, Noul Cod Penal, subiect activ, atribuţii de serviciu.

CODUL PENAL ŞI DOMENIUL RELAŢIILOR DE MUNCĂ

Relaţiile sociale privind buna desfăşurare a activităţii organelor sau instituţiilor de stat ca şi apărarea intereselor legale ale persoanelor particulare sunt protejate şi garantate de legea penală împotriva atingerilor de orice fel care le pot fi aduse prin încălcarea îndatoririlor de serviciu de către funcţionarii publici, ceilalţi funcţionari sau persoane asimilate acestora care acţionează in exerciţiul activităţii de serviciu. Aceste fapte prezintă pericol social deoarece constituie încălcări ale legalităţii în raporturile de muncă, săvârşite chiar de persoana care este împuternicită, în virtutea calităţii sale speciale, să apere şi să garanteze buna desfăşurare a acestor relaţii ca şi bunul mers al activităţii în cadrul instituţiei în care persoana **îşi** desfăşoară activitatea.

Din analiza conţinutului legal al fiecărei infracţiuni care aduce atingere relaţiilor sociale privind bunul mers al activităţii organelor sau instituţiilor de stat, aşa cum sunt ele reglementate în Noul Cod Penal, se observă că, prin săvârşirea oricăreia dintre activităţile incriminate sunt încălcate obligaţiile specifice de serviciu de catre funcţionar sau de persoana asimilată acestuia.

Legislaţia muncii (Codul muncii, alte legi, hotărâri şi ordonanţe care privesc relaţiile de muncă) stabileşte drepturile şi obligaţiile tuturor angajaţilor. Unele îndatoriri de serviciu sunt prevăzute în regulamentele de ordine interioară, instrucţiuni sau ordine interne. Încălcarea cu vinovăţie de către funcţionari a acestor obligaţii de serviciu atrage după sine fie răspunderea materială, fie pe cea disciplinară sau administrativă, fie, în ultima instanţă, pe cea penală care, desigur, reprezintă cea mai gravă formă de răspundere juridică.

Criteriul general de definire şi de clasificare a infracţiunilor care aduc atingere unor activităţi de interes public sau altor activităţi reglementate de lege, deosebindu-le de simplele abateri disciplinare îl constituie gradul de pericol social al faptei. Cele mai grave fapte care aduc atingere relaţiilor de serviciu sunt deci cele considerate de catre legiuitor infracţiuni şi reglementate ca atare de Codul penal.

NOUL COD PENAL – O NOUĂ ABORDARE A INFRACŢIUNILOR DE CORUPŢIE ŞI DE SERVICIU

Propunându-şi să unifice dispoziţiile legale ale legii penale cadru cu dispoziţiile speciale, Noul Cod Penal oferă o nouă structură a infracţiunilor de serviciu. Această categorie reuneşte, după natura relaţiilor sociale care reprezintă obiectul juridic generic, normele care incriminează faptele comise în exerciţiul funcţiei sau în

legătură cu acesta, noi incriminări privind faptele comise împotriva patrimoniului sau libertăților persoanei, dar reformulează și precizează şi norme conținute anterior în legi speciale.

Elementele de noutate ale Noului Cod Penal raportate la reglementările vechiului cod vizează în special reorganizarea conținutului infracțiunii de abuz în serviciu, redefinirea noțiunii de funcționar public, includerea în categoria faptelor de corupție a acelor fapte comise de funcționarii străini şi membrii instanțelor de arbitraj, reducerea limitelor pedepselor principale şi includerea unei pedepse complementare privind interdicția ocupării unei funcții publice sau a exercitării unei profesii sau activități în exercițiul căreia a fost comisă fapta.

Sediul materiei se află în titlul V al Părții speciale a Codului. Mai precis, în Capitolul 1 sunt prevăzute infracțiunile de coruptie, **reglementate de art. 289-294,** iar in capitolul 2 infracțiunile de serviciu **la art. 295-308.**

În cadrul infracțiunilor de corupție prevăzute de Noul Cod figurează :

-luarea de mită
-darea de mită
-traficul de influență
-cumpărarea de influență.

În cadrul infracțiunilor de serviciu sunt incriminate următoarele fapte:

-delapidarea
-purtarea abuzivă
-abuzul în serviciu
-neglijența în serviciu
-folosirea abuzivă a funcției în scop sexual
-uzurparea funcției
-conflictul de interese
-divulgarea informațiilor secrete de stat, de serviciu sau nepublice
-neglijența în păstrarea informațiilor
-obținerea ilegală de fonduri
-deturnarea de fonduri.

Ca observație generală, pentru prima dată este introdusă în codul penal sintagma de "infracțiune de corupție" care ilustrează în mod sintetic și precis specificul acestor infracțiuni. Sintagma în cauză exista în reglementări anterioare speciale cum ar fi L83/1992 privind procedura urgentă de urmărire și judecare pentru unele infracțiuni de corupție sau în L.78 /2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, modificată de L161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri și prevenirea corupției.

În cadrul infracțiunilor de corupție, nouă față de reglementarea veche este infracțiunea de cumpărare de influență, prevăzută de art. 292 Cod Penal. Această infracțiune a fost preluată din L 78/2000 modificată și completată prin L 161 /2003,

fiind introdusă ca infracțiune corelată cu traficul de influență, corelarea acestora în maniera de incriminare fiind cât se poate de firească. Este de remarcat faptul că această viziune este inspirată din modelul francez în special sub aspectul condiției anteriorității săvârșirii faptei în raport cu îndeplinirea actului de serviciu în cazul luării de mită, fără ca însă acest lucru să se extindă și asupra traficului de influență.[2]

În egală măsură, față de reglementările vechiului cod, s-a renunțat la incriminarea primirii de foloase necuvenite ca infracțiune de sine stătătoare, conținutul acesteia fiind preluat ca variantă a infracțiunii de luare de mită.Modificări importante s-au produs și în conținutul infracțiunii de luare de mită sub aspectul laturii subiective, dar și al pedepselor complementare aplicate.

CONSIDERAȚII PRIVIND SUBIECTUL ACTIV AL INFRACȚIUNILOR DE CORUPȚIE ŞI DE SERVICIU

Examinând subiecții acestor infracțiuni, putem observa intenția legiuitorului de a oferi o precizare a făptuitorilor, care să rezolve problemele apărute în doctrină și jurisprudență sub imperiul codului penal anterior. Astfel, o reglementare privind calificarea persoanelor subiecți ai infracțiunilor de corupție a fost prevăzută expres și se referă la incriminarea faptelor de corupție ale funcționarilor străini ori în legătură cu activitatea acestora, precum și la persoanele implicate în soluționarea litigiilor pe cale de arbitraj intern sau internațional.

Noul Cod Penal introduce o serie de modificări în ceea ce privește subiectul activ al infracțiunilor de corupție, definind funcționarul public în mod diferit față de Codul penal anterior și renunțând la definiția legală a noțiunii de ”*funcționar*”; în plus, noua reglementare introduce o categorie de persoane asimilate funcționarilor publici, include arbitrii și funcționarii străini printre subiecții activi ai infracțiunilor de corupție și incriminează ca formă atenuată a acestor infracțiuni situația în care ele au fost comise de o categorie de prepuși ai persoanelor fizice și juridice.

Prima categorie de persoane ce pot avea calitatea de subiect activ al infracțiunilor de corupție este aceea a funcționarilor publici. Pentru a se evita discuțiile generate de sintagma ”în serviciul unei unități” din cuprinsul art. 147 alin. (1) C.p.anterior, actuala reglementare are în vedere o primă categorie de funcționari publici definită prin raportare la apartenența lor la una dintre puterile statului, iar nu la instituția în cadrul căreia subiectul își exercită activitatea ori la funcția pe care o ocupă (art. 175 alin. (1) lit. a. C.p.).

Este, potrivit art. 175 alin. (1) C.p., funcționar public, în sensul legii penale, « persoana care, cu titlu permanent sau temporar, cu sau fără o remunerație:

a) exercită atribuții și responsabilități, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor puterii legislative, executive sau judecătorești;

b) exercită o funcție de demnitate publică sau o funcție publică de orice natură;

2 Căian,Gabriel:*Elemente de noutate în reglementarea infracțiunilor de corupție Revista Forumul Judecătorilor nr 4 /2010 pp 120/125 http://www.forumuljudecatorilor.ro/index.php/tag/forumul-judecatorilor/*

c) exercită, singură sau împreună cu alte persoane, în cadrul unei regii autonome, a unui operator economic sau al unei persoane juridice cu capital integral sau majoritar de stat, atribuții legate de realizarea obiectului de activitate al acesteia. »

De asemenea, în temeiul aceluiași articol al. 2 este considerat funcționar public, în sensul legii penale, « persoana care exercită un serviciu de interes public pentru care a fost investită de autoritățile publice sau care este supusă controlului ori supravegherii acestora cu privire la îndeplinirea respectivului serviciu public. ».

De asemenea, în conformitate cu art. 308, dispozițiile referitoare la funcționarii publici se aplică în mod corespunzător și « faptelor săvârșite de către sau în legătură cu persoanele care exercită, permanent sau temporar, cu sau fără remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice dintre cele prevăzute în art. 175 al.2 ori în cadrul oricărei persoane juridice, cu mențiunea că, pentru această situație, limitele speciale ale pedepsei se reduc cu o treime.».

Petre Dungan, Viorel Pașca, Tiberiu Medeanu, autori ai tratatului de *Drept penal Partea specială. Prezentare comparativă a Noului Cod Penal și a Codului penal din 1968* insistă asupra unui aspect important al laturii obiective a infracțiunilor comise de funcționarii publici sau de persoanele care exercită un serviciu de interes public pentru care au fost investite de autoritățile publice sau care sunt supuse controlului ori supravegherii acestora cu privire la îndeplinirea respectivului serviciu public și anume acela că fapta nu constituie infracțiune decât în ipoteza comiterii ei în scopul de a nu îndeplini, a întârzia îndeplinirea unui act privind îndatoririle legale sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri.[3]

Acestor categorii de persoane le corespund, in viziunea autorilor citați, categoria de notar public, cea de executor judecătoresc, de lichidator etc., în temeiul faptului că aceste persoane exercită atribuții de autoritate publică ce le-au fost delegate printr-un act al autorității statale competente. Autorii citați sunt de părere că aceste prevederi nu se pot referi și la avocați a căror activitate se supune unei legi proprii de organizare.

ELEMENTELE DE NOUTATE PRIVIND INFRACȚIUNILE DE CORUPȚIE

Ca linie generală, infracțiunile de corupție, ca și cele de serviciu de care sunt legate prin multiple legături juridice, protejează valorile sociale privitoare la cinstea, corectitudinea, probitatea în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu ale funcționarilor publici și a altor funcționari ca și la apărarea intereselor legale ale persoanei fizice sau juridice împotriva faptelor reprobabile ale acestora și în scopul desfășurării normale a activităților în serviciile publice.

*În ceea ce priveș*te infracțiunea de **luare de mită,** aceasta este incriminată într-o variantă tip, având un conținut asemănător cu cel existent în Codul penal anterior, diferențele privind limitarea sferei de aplicare a infracțiunii la funcționarii publici.

3 Dungan, Petre, Pașca, Viorel, Medeanu Tiberiu: *Drept penal Partea specială. Prezentare comparativă a Noului Cod Penal și a Codului penal din 1968* București, Universul juridic, 2013. http://www.ujmag.ro/drept/drept-penal/drept-penal-partea-speciala-vol-ii/rasfoire/

Potrivit articolului 289 al.1-3, infracțiunea privește:

« (1) Fapta funcționarului care, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, pretinde ori primește bani sau alte foloase care nu i se cuvin, ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase, în legatură cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu, sau în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta .

(2) Fapta prevăzută în alin. (1) săvârșită de una dintre persoanele arătate în art. 175 alin. 2) constituie infracțiune numai când este comisă în legătură cu neîndeplinirea, întârzierea îndeplinirii unui act privitor la îndatoririle sale legale sau în legătură cu efectuarea unui act contrar acestor îndatoriri.

(3) Dacă fapta prevăzută in alin. (1) a fost săvârșită de o altă persoană decât cele arătate în art. 175, limitele speciale ale pedepsei se reduc la jumătate.

(4) Banii, valorile sau orice alte bunuri primite sunt supuse confiscării, potrivit art.112. ».

Comentând conținutul infracțiunii, observăm eliminarea modalității privind nerespingerea ofertei prin formularea «acceptă promisiunea unor astfel de foloase»., ca și prin redefinirea relației cu atribuțiile de serviciu ale subiectului infracțiunii. Dacă primul alineat al art. 289 preia aproape identic prevederile art.254 din vechiul cod, alineatul 2 prezintă o variantă asimilată, constând în fapta comisă de o persoană care exercită o profesie de interes public. De asemenea, în noua reglementare, nu se mai regăsește varianta agravată a infracțiunii săvârșite de un funcționar cu atribuții de control, prezentă în vechea reglementare. *În egală măsură, ni se pare importantă noutatea care constă în pedeapsa complementară obligatorie în cazul infracțiunii de luare de mită constând din interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia sau activitatea în exercițiul căreia a fost săvârșită fapta.*

Autorii tratatului citat precizează aspectul alinierii normei românești la cea europeană. Ei arată că noua reglementare a infracțiunii de luare de mită a fost pusă în acord cu prevederile Convenșiei penale privind corupția, ratificată de România prin L 27/2002 care, în articolul 3 definește corupția pasivă ca fiind fapta intenționată, de a solicita sau de a primi, direct sau indirect, orice folos necuvenit pentru sine sau pentru altcineva sau de a accepta oferta sau promisiunea cu scopul de a îndeplini sau de a se abține să îndeplinească un act în exercitarea funcțiilor sale.[4]

O altă observație se impune *așadar*, și anume că Noul Cod a adoptat sistemul bilateral, reglementând atât fenomenul de corupție pasivă, cât ți pe cel de corupție activă. Astfel, în materia infracțiunii de **dare de mită** (art. 290) sunt anumite modificări, dar acestea au ca finalitate să aducă această infracțiune la același nivel de gravitate ca și cel al infracțiunii de luare de mită facilitând în același timp aplicarea dispozițiilor legale privitoare la măsura confiscării speciale;

4 *Ibidem.*

Astfel, conform art. 289, darea de mită este fapta constând din : « (1) Promisiunea, oferirea sau darea de bani ori alte foloase, în condițiile arătate în art. 288, se pedepsesc cu închisoare de la unu la 5 ani.

(2) Dacă fapta a fost săvârșită în legătură cu o altă persoană decât cele arătate în art. 175, limitele speciale ale pedepsei se reduc la jumătate.

(3) Fapta prevăzută în alin. (1) si (2) nu constituie infracțiune atunci când mituitorul a fost constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mita.

(4) Mituitorul nu se pedepsește dacă denunță fapta mai înainte ca organul de urmărire penală să fi fost sesizat cu privire la acesta.

(5) Banii, valorile sau orice alte bunuri se restituie persoanei care le-a dat, în cazurile prevăzute in alin. (3) si (4).

(6) Banii, valorile sau orice alte bunuri oferite sau date sunt supuse confiscării, iar când acestea nu se mai găsesc se dispune confiscarea prin echivalent. »

În ceea ce privește infracțiunea de **trafic de influență** prevăzută de art. 291, modificările sunt nesemnificative, cu excepția regimului sancționator, deoarece acesta este mai blând decât cel anterior. Infractiunea constă în: « (1) Pretinderea, primirea ori acceptarea promisiunii de bani sau alte foloase, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, săvârșită de către o persoană care are influența sau lasă să se creadă că are influența asupra unui funcționar și care promite că îl va determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească ori să întârzie îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri, se pedepsește cu inchisoarea de la unu la 5 ani. »

Cumpărarea de influență, descrisă de art. 292, este nouă în Codul Penal. Ea a fost preluată din Legea nr. 78/2000, modificată și completată prin Legea nr. 161/2003, la care s-a prevăzut aplicarea obligatorie a pedepsei complementare a interzicerii exercitării unor drepturi . Din aceeași lege a fost preluată și infracțiunea de abuz de funcție, reglementată în art. 292.

Art. 293 incriminează «**Fapte săvârșite de către membrii instanțelor de arbitraj sau în legătură cu aceștia** ». Dispozițiile art. 288 si 289 se aplică în mod corespunzător și persoanelor care, pe baza unui acord de arbitraj, sunt chemate să pronunțe o hotârâre cu privire la un litigiu ce le este dat spre soluționare de către părțile la acest acord, indiferent dacă procedura arbitrală se desfașoară în baza legii române ori în baza unei alte legi.

Art. 294 privește: «Fapte săvârșite de către func**ționari străini sau în legătură cu aceștia** ». Prevederile acestui capitol se aplică, după caz, și în privința:

« a) funcționarilor sau persoanelor care își desfășoară activitatea pe baza unui contract de muncă ori altor persoane care exercită atribuții similare in cadrul unei organizații publice internaționale la care România este parte;

b) membrilor adunărilor parlamentare ale organizațiilor internationale la care România este parte;

c) funcționarilor sau persoanelor care iși desfașoară activitatea pe baza unui contract de muncă ori altor persoane care exercită atribuții similare, în cadrul Comunităților Europene;

d) persoanelor care exercită funcții juridice în cadrul instanțelor internaționale a căror competență este acceptată de România, precum și functionarilor de la grefele acestor instante;
e) funcționarilor unui stat strain;
f) membrilor adunarilor parlamentare sau administrative ale unui stat străin ».

NOUTĂȚI IN MATERIA INFRACȚIUNILOR DE SERVICIU

Prima observație care se impune este că noua reglementare a Codului Penal renunță la categoria infracțiunilor în legătură cu serviciul, pe care o prezenta vechiul Cod penal.

În materia infracțiunilor de serviciu, acestea apară ca valoare socială bunul mers și buna funcționare a activității serviciului în care funcționarul public trebuie să-și desfașoare activitatea, prin îndeplinirea corectă a atribuțiilor de serviciu ca și prin apărarea intereselor legale ale persoanei fizice sau juridice.

Infractiunea de delapidare incriminată de art. 295 figurează printre infracțiunile de serviciu, spre deosebire de Codul penal vechi, unde este înscrisă în cadrul infracțiunilor contra patrimoniului.

*Î*n ceea ce privește **infracțiunea de abuz în serviciu** reglementată de art. 297, Noul Cod Penal unifică *într-un singur text incriminator cele trei infracțiuni de abuz în serviciu* prevăzute în codul penal anterior, simplificând în bună măsură modul de aplicare a dispozițiilor legale în materie. Astfel, față de vechea reglementare, în Noul Cod această infracțiune cuprinde atât infracțiunea de abuz în serviciu contra intereselor persoanelor, pe cea de abuz in serviciu prin încălcarea unor drepturi și pe cea de abuz în serviciu contra intereselor publice, așa cum erau ele prevăzute de art. 246, 247 și 248 Cod penal. În Noul Cod este vorba de art. 297. Actualmente, infracțiunea constă în « fapta funcționarului public care, în exercițiul atribuțiilor de serviciu, nu îndeplinește un act, sau îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o pagubă ori o vatămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice ori juridice. »

Observăm de asemenea că, din vechea reglementare se elimină sintagma « cu știință » din conținutul material al infracțiunii de abuz in serviciu, adică fapta comisă din culpă constituie infracțiune numai când legea o prevede în mod expres. Dacă în codul vechi, la niciuna din cele trei variante ale infracțiunii de abuz în serviciu legiuitorul nu a prevăzut și pedeapsa complementară, în cel nou, la varianta simplă s-a prevăzut, alături de pedeapsa principală cu închisoarea și pedeapsa complementară a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție. În cazul variantei agravate prevăzute în articolul 309 nu se fac referiri la pedeapsa complementară. Este de remarcat și faptul că această viziune este inspirată din modelul francez în special sub aspectul condiției anteriorității săvârșirii faptei în raport cu îndeplinirea actului de serviciu în cazul luării de mită, fără ca însă acest lucru să se extinda și asupra traficului de influență.[5]

5 Gabriel Caian *art. cit.*

Noua incriminare privind **Folosirea abuzivă a funcției în scop sexual** este prevăzută în art. 299. Aceasta constă în « fapta funcționarului public care, în scopul de a îndeplini, a nu îndeplini, a urgenta ori a întârzia îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri, pretinde ori obține favoruri de natură sexuală de la o persoană interesată direct sau indirect de efectele acelui act de serviciu. ».

Articolul 300 incriminează o formă specială a abuzului în serviciu , mai precis - **uzurparea funcției** definită ca fiind « fapta funcționarului public care, în timpul serviciului, îndeplinește un act ce nu intră in atribuțiile sale, dacă prin aceasta s-a produs una din urmările prevăzute în art. 297. »

Divulgarea informațiilor secrete de stat, faptă prevăzută de art. 303 este o altă reglementare care nu are corespondent în prevederile vechiului cod penal, cu toate că are un conținut asemănător cu acesta. Infracțiunea în discuție constă din « divulgarea, fără drept, a unor informații secrete de stat de către cel care le cunoaște datorită atribuțiilor de serviciu, dacă prin aceasta sunt afectate interesele unei persoane juridice dintre cele prevăzute în art, 176.». O altă faptă al cărei conținut este reformulat este **infracțiunea de divulgare a informațiilor secrete de serviciu sau nepublice,** prevăzută de art. 304. Varianta tip a acestei infracțiuni prevăzută de al.1 constă din « divulgarea fără drept a unor informații secrete de serviciu sau care nu sunt destinate publicității, de către cel care le cunoa*ște,* datorită atribuțiilor de serviciu, dacă prin aceasta sunt afectate interesele sau activitatea unei persoane. ». Alineatul 2 adaugă subiectului și « persoana care ia cunoștință de acestea, și le divulgă în orice fel. ». *În opinia noastră, cele două fapte intră în conținutul infracțiunii de neglijență în serviciu.*

Art. 306. incriminează **obținerea ilegală de fonduri**, care nu este altceva decât o formă specială a infracțiunii de uz de fals constând din : « folosirea ori prezentarea de documente sau date false, inexacte ori incomplete, pentru primirea garanțiilor necesare acordării finanțărilor obținute sau garantate din fonduri publice dacă are ca rezultat obținerea pe nedrept a acestor fonduri».

Deturnarea de fonduri (art. 307) este prevăzută și în Noul Cod Penal, dar cu anumite schimbări ale conținutului juridic. Astfel, infracțiunea desemnează « schimbarea destinației fondurilor bănești ori a resurselor materiale alocate unei autorități publice sau instituții publice, fără respectarea prevederilor legale. ».

Încercând o concluzie parțială asupra infracțiunilor de serviciu, putem afirma că noua reglementare aduce ca noutate incriminarea folosirii abuzive a funcției în scop sexual, sintetizează cele trei reglementări legate de formele abuzului de serviciu într-o singură reglementare, incriminează uzurparea funcției în mod distinct, ca și conflictul de interese, iar art. 302-308 incriminează fapte din sfera neglijenței în serviciu, cu excepția obținerii ilegale de fonduri și a deturnării de fonduri care se constituie ca variante ale infracțiunii de fals.

În concluzie, putem afirma că Noul Cod Penal organizează materia infracțiunilor de serviciu într-o manieră diferită față de vechea reglementare prin reunirea acestor infracțiuni în Titlul V și grupîndu-le în Infracțiuni de corupție și Infracțiuni de

serviciu. Primul capitol reia în mare parte reglementările din vechiul cod, dar și din alte reglementări anterioare precum L78/2000 cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cele ale L161/2003. Printr-un efort de clarificare și de precizare a conținutului infracțiunilor, legiuitorul a înțeles să elaboreze reglementări precise, sintetice, concise, riguroase care nu mai lasă loc ca înainte atât de multor controverse de interpretare.

BIBLIOGRAFIE

1. *Noul Cod Penal Noul Cod de procedură penală* actualizat 10 septembrie 2014, Editura C.H. Beck, București, 2014.
2. Căian,Gabriel:*Elemente de noutate în reglementarea infracțiunilor de corupție Revista Forumul Judecătorilor nr 4 /2010 pp 120/125*
3. Dungan,Petre:*Abuzul în serviciu în Noul Cod Penal*
4. Dungan, Petre,Pașca, Viorel,MedeanuTiberiu *Drept penal Partea specială. Prezentare comparativă a Noului Cod Penal și a Codului penal din 1968*

PUNCT DE VEDERE ASUPRA PIEȚEI MUNCII DIN ROMÂNIA

Mircea Vasile BULBOACĂ[1]

Romania is a country of contrasts when it comes to the labor market, indicating a significant failure in the educational mechanism and subsequently in work integration and employment performance. There are many factors involved in this mechanism starting with the individual and his or her own decisions, continuing with the family into which he develops and forms skills, with the education system which must bring knowledge and train abilities, with entrepreneurs responsible for their own employees, extrapolating to the society as a whole and its elite production system. The reality is one that requires competitiveness and performance, flexibility and responsibility. It depends on how each person chooses to integrate into this reality which makes every taken decision reflect into the society and back to the individual that generated it.

1. INTRODUCERE

Pe piața muncii din România ne confruntăm cu numeroase disfuncționalități în care avem absolvenți cu diplome de studii superioare, dar incapabili să își găsească un loc de muncă datorită pregătirii superficiale, companii care își caută personal calificat și care nu reușesc să îl găsească și o societate prea puțin maturizată pentru a-și sprijini elitele să devină realele valori. Ne confruntăm însă, în ultimii șapte ani, cu noi realități sociale în care competitivitatea este cea care va face diferența pe piața muncii. Pentru a regla aceste mecanisme trebuie să trecem la identificarea problemelor, a factorilor implicați și a soluțiilor concrete. Acestea depind de fiecare în parte, iar fiecare alegere se va reflecta în întreaga societate, care la rândul ei va produce – sau nu – un sistem de pregătire și învățare mai performant, un sistem mai valoros al elitelor, un individ mai pregătit pentru piața muncii.

2. ROMÂNIA, ȚARĂ A CONTRASTELOR

Din punct de vedere al evoluției atitudinii forței de muncă față de piața muncii România a fost și este o țară a contrastelor: avem elevi olimpici care fac cinste învățământului românesc și care se întorc cu rezultate excepționale de peste hotare – pe de altă parte avem elevi care au dificultăți majore în promovarea bacalaureatului, examen care în ultimii doi ani a avut rezultate dezastruoase ca produs al mai multor culpe cumulate. Avem de asemenea companii importante în România care duc lipsă de personal și mai ales de personal calificat, în condițiile în care numărul șomerilor este în creștere fie din rândul proaspeților absolvenți fie din rândul persoanelor care refuză din varii motive să se reintegreze în piața muncii. Tot în același registru avem tot mai multe persoane cu studii superioare, care absolvă școli fără cerere pe piața muncii sau de care aceasta este saturată, iar școlile care pregătesc cursanții pentru

1 ing, angajator SC CON-A SRL Sibiu

o meserie sunt tot mai rare sau chiar desființate. Rezultatele acestei abordări din partea sistemului de învățământ sunt vizibile în întreaga societate românească și se traduc într-o evoluție distorsionată a lucrurilor, în care avem o populație ori supra ori subcalificată, dar care nu reușește să se integreze și să își găsească un loc pe piața muncii, să producă plus valoare pentru societatea care a investit în individ.

3. FORMA ÎN DETRIMENTUL FONDULUI

Așa cum bine a remarcat un mare intelectual al României, Titu Maiorescu, problema este una de pierdere a fondului, în goană după formă. Iar de aici pornește întreaga problemă. Școlile includ foarte multă informație în programă și acordă foarte puțină atenție punerii în practică a cunoștințelor pe care le prezintă. Diploma primează, iar importanța cunoștințelor și a abilităților efective pierde teren. Tinerii ajung, în cel mai bun caz, să acumuleze o sumă de informații cu care nu știu ce să facă mai departe, iar în cel mai rău caz, să își piardă atenția și interesul și să eșueze de multe ori atât personal cât și profesional. Iar în șirul lipsurilor pe care le are sistemul nostru de învățământ, se numără și consilierea adecvată și personalizată care să îi ajute pe tineri să își identifice înclinațiile de la cea mai fragedă vârstă. Mai departe, acești tineri se vor regăsi tot mai puțin în școala pe care o fac și vor avea prea puține repere care să îi mențină pe o traiectorie profesională corectă, care presupune implicarea în activitatea pe care o au, respect față de profesie și față de colegi, dezvoltarea continuă și așa mai departe.

4. LIPSA REPERELOR

Tinerii au prea puține exemple de reușită prin muncă, de oameni valoroși care s-au ridicat prin propriile puteri, ca să aibă reperele creări unei identități corecte și unei motivații puternice de a învăța, de a munci, de a persevera și de ce nu, de a se automotiva.

Fiecare societate a evoluat și a făcut progrese majore în esența sa călăuzită de elite puternice care să contureze noi direcții de dezvoltare și abordări diferite asupra realităților cu care se confruntă. Astfel aceste elite au reușit să schimbe destinul celor din jur și să creeze etaloane pentru generațiile care au urmat ori, în cazul României ultimilor 60-70 de ani, acest tip de personalități sunt nepermis de rare. Sau chiar dacă ele au apărut infuența lor a fost locală, asupra celor care au vrut și au avut capacitatea de a se lăsa inspirați.

Responsabilitatea, respectul, devotamentul, spiritul antreprenorial și de pionierat, dorința de autodepășire – sunt caracteristici care nu există pur și simplu. Ele trebuie arătate, predate, exemplificate, detaliate și ulterior exersate. Acestea sunt atribute ale elitelor din toate domeniile și fără ca ele să fie cunoscute, nu vor putea niciodată să ajungă să construiască generații care să considere munca drept cheia spre reușită și adevăratul capital care poate înnobila fiecare individ. Iar mass-media ca formator de opinie trebuie să își asume mai serios acest rol, să îi conștientizeze adevăratul potențial și să își propună la rândul său să educe publicul, nu doar să răspundă cererilor sale – acțiune, nu doar reacțiune.

5. MESERIA, BRĂȚARĂ DE AUR

Dar formarea fiecărui individ nu pornește din societate, aceasta doar clădește asupra bazei pe care o conturează familia. Predarea corectă a valorilor de către familie coroborată cu aptitudinile și trăsăturile specifice fiecărui individ constituie combinația care poate da naștere unor profesioniști extraordinari fie că se numesc ei dulgheri sau cercetători în nano-fizică. Firește, fiecare familie dorește să aibă în mijlocul ei un profesor universitar, un medic reputat sau un inginer de excepție. Dar aceste aspirații trebuie analizate cu prudență și tratate cu realism. Desigur, și în această situație avem două scenarii – primul și cel mai rar este ca aspirațiile familiei să fie încununate de succes și copilul să se transforme în ilustra personalitate în care au crezut. Însă scenariul cel mai probabil este ca atunci când aspirațiile familiei nu corespund cu cele ale copilului și cu abilitățile sale, să se producă un amestec din care nimeni nu are nimic de câștigat. În acest caz mediocritatea și submediocritatea profesională vor fi cele care îl vor însoți pe întreg parcursul vieții pe noul absolvent, care poate ar fi strălucit mai bine într-un post de dulgher decât ca medic, de exemplu.

Morala este că familia poate fi cel mai bun consilier profesional al propriului copil. Ea este cel mai aproape și îi poate îndruma și educa abilitățile și înclinațiile într-un mod realist, pentru a produce mai târziu un individ valoros pentru domeniul în care profesează, apreciat la locul de muncă, care își dorește să acumuleze în continuare informații și să progreseze în domeniul ales.

6. AVEM NEVOIE DE PROFESIONIȘTI

Realitățile din practica pieței muncii din România ne plasează de multe ori în fața unor persoane, mai mult sau mai puțin tinere, cu o pregătire profesională deficitară. Ne-am lovit de multe ori de persoane certificate într-o meserie care nici măcar nu știau cum ar putea apărea obiectul muncii lor. Pericolele care pot apărea din astfel de situații sunt enorme și pot lovi atât persoana în cauză cât și angajatorul. Pe lângă faptul că această persoană este expusă unei accidentări fatale la locul de muncă, există riscul efectiv de a-și face prost meseria, în necunoștință de cauză, și de a periclita viața și sănătatea celor care vor intra în contact cu produsul muncii lor. Pur și simplu nu există o scuză, o explicație logică care să justifice alegerea acestei modalități de certificare profesională. Dincolo de moralitatea acestui act, sancțiunile ar trebui să fie uriașe și pentru cei care certifică și pentru cei certificați. Dar intrăm într-un alt subiect sensibil, al legislației muncii, cu lacune majore pentru angajat și angajator, care nu face obiectul lucrării de față. Lipsește aici o condiție esențială care trebuie îndeplinită pentru a putea numi o persoană „profesionist" și anume responsabilitatea.

Lucrurile pot fi privite și din perspectiva formării la locul de muncă, unde se pot îmbina formarea profesională cu specificul fiecărei companii, adică fiecare companie să producă profesioniști cu care dorește să colaboreze conform propriului profil. Aceasta este o practică extrem de frecventă și folosită cu succes de foarte multe companii. Ideea este însă ca temeiul să existe, cunoștințele de bază să fie deja asimilate pentru a avea un punct de plecare sustenabil. Acestea sunt așteptările minime ale antreprenorilor față de resursele umane și față de sistemul de învățământ: o pregătire inițială corespunzătoare, valori morale solide, responsabilitate față de profesia aleasă.

7. FORMAREA CONTINUĂ

Pregătirea unui profesionist nu trebuie să înceteze, el trebuie să fie mereu la curent cu noutățile domeniului său și niciodată mulțumit cu nivelul la care se află. Această caracteristică a formării continue trebuie susținută și încurajată pentru că de câștigat au toate părțile implicate.

De multe ori românii au tendința de a fi oameni buni la toate. Acesta poate fi un lucru bun, din punct de vedere personal însă profesional vorbind, diviziunea și specializarea muncii prin formare continuă sunt cele care aduc productivitate și progres pentru individ și pentru companie. Și prin formare continuă trebuie să se înțeleagă atât specializarea la locul de muncă cât și acumularea permanentă de cunoștințe și abilități de-a lungul timpului pentru transforma eficiența dintr-un deziderat într-o realitate permanentă.

Atitudinea față de muncă este un aspect definitoriu pentru o societate ca ansamblu, iar de multe ori întâlnim persoane mult mai preocupate de câștigul material și de problemele personale decât față de locul de muncă. Această criză economică prelungită a adus cu sine o serie de schimbări de priorități la toate nivelele. Am încredere că toți cei care sunt acum activi pe piața muncii sau doresc să ocupe un loc de muncă în viitor vor înțelege să își trateze locul de muncă, "jobul" în noua accepțiune, cu mai multă seriozitate și implicare, să îl vadă nu doar ca pe o sursă de venit ci ca pe o verigă în lanțul bunului mers al unei companii, în care toți angajații pot face diferența și în care pot găsi resurse nelimitate de realizare profesională.

8. ADAPTABILITATE, FLEXIBILITATE

Nu de foarte mult timp piața muncii din România se află în fața unei noi realități: aceea de a face față provocărilor pieței europene a muncii. Din punct de vedere al persoanei care dorește să ocupe un loc de muncă în actualul context, atitudinea trebuie să fie una cu totul nouă față de cea de acum 10 ani de exemplu. Primul și cel mai important lucru de care trebuie să se asigure este faptul că trebuie să aibă mereu de oferit servicii competitive. Concurența este tot mai mare și locurile de muncă sunt, dacă nu în scădere, atunci cu siguranță în stagnare. O atitudine proactivă orientată spre propria perfecționare și valorizarea propriului job este cheia reușitei pe termen lung a noii generații de profesioniști. Adaptarea la cerințe din cele mai diverse, inițiativa, flexibilitate în luarea deciziilor și spre noi medii de lucru transformă noul profesionist într-un angajat dezirabil și de ce nu, indispensabil.

Totul stă în conștientizarea și asumarea acestor noi realități, de către fiecare în parte: de către individ, care este nucleul pieței muncii și în jurul căreia gravitează toate problemele și soluțiile propriei bunăstări sociale; de către antreprenori, care trebuie să își încurajeze și să investească în proprii angajați; de către sistemul de învățământ, care trebuie să producă profesioniști, nu diplome; de către societate ca ansamblu, care trebuie să își selecteze valorile și să își promoveze elitele.

Suntem într-o nouă etapă a dezvoltării noastre ca națiune și a noastră ca umanitate. Tehnologia și specializarea sunt cei doi factori care impun o nouă atitudine a forței de muncă față de piața muncii.

REFLEXII ASUPRA EVOLUȚIEI CONCEPTELOR DE MUNCĂ ȘI MANAGEMENT ÎN ROMÂNIA

Mircea Vasile BULBOACĂ[1], Silvia-Daniela ILIE[2]

Datele pieței muncii din România s-au schimbat în ultimii 25 de ani. Acest spațiu economic în care se întâlnesc, se confruntă și negociază în mod liber cererea de forța de muncă și oferta este plasat în contextul economiei globale, iar problema careia încercăm să îi găsim un răspuns este: cum reușesc actorii implicați în această ecuație să se adapteze cerințelor specifice, dictate de actuala realitate socio-economică a României anului 2014. Realitatea ne arată de cele mai multe ori că avem un învățământ care nu produce forță de muncă suficient calificată, capabilă să răspundă pe măsura necesităților angajatorilor, iar pe de altă parte angajatorii nu își construiesc un sistem de management al companiilor care să fie competitiv, construit pe valori cum ar fi durabilitatea, pregătirea continuă, performanța.

1. INTRODUCERE

La începuturile anilor ’90 de pe băncile școlilor profesionale din România ieșeau în fiecare an aproximativ 800 de mii de absolvenți. În prezent, acest număr a scăzut până la 30 de mii. Această scăderea dramatică se datorează mai multor factori, dintre care cei mai importanți sunt nenumăratele pseudo-reforme ale sistemului de învățământ, goana studenților după diplome și a accentului care s-a mutat de pe practica predată spre teorie.

Rezultatele s-au tradus într-o inflație de tineri care intră în câmpul muncii și care au o problemă de adaptare, pentru că nu sunt pregătiți practic și sunt surpinși că relativ puținele cunoștințe teoretice dobândite nu le sunt de mare folos pentru profesarea unei anumite meserii.

Putem vorbi în acest caz de o abordare greșită asupra supracalificării teoretice a absolvenților. Pentru a cunoaște bine o meserie aceștia trebuie introduși în programe practice de instruire, în așa fel încât să aibă contact direct cu aplicațiile efective ale viitoarei meserii și cu persoane instruite și cu experiență care să predea acel *know-how* atât de prețios pentru viitoarea carieră. Bineînțeles că majoritatea părinților își dorește ca fiul sau fiica să aibe cele mai înalte studii și cele mai bune oportunități în viață. Iar de cele mai multe ori și aceștia din urmă ajung să creadă că diplomele vor fi cele care le vor asigura un loc de muncă. Însă realitatea dovedește că sunt foarte mulți absolvenți de studii superioare care ajung sa nu profeseze pe domeniul care s-au pregătit, să se integreze cu greu la un loc de muncă atunci când îl găsesc, datorită cunoștințelor insuficiente sau în cel mai nefericit caz să nu își găsească deloc un serviciu. Școlile de meserii vin cu un răspuns pragmatic la aceste dezechilibre, important este ca cei cărora li se adresează să fie suficient de conștienți de importanța acestora, iar cei care

1 ing, angajator SC CON-A SRL Sibiu
2 as. manager SC CON-A SRL

le organizează să se ocupe în mod corespunzător de numărul locurilor disponibile, de domeniile cărora li se adresează și de programa pe care o propun.

2. PARTENERIATUL SOCIAL ÎNTRE COMPANII ȘI INSTITUȚIILE DE ÎNVĂTÂMÂNT

CON-A este una din cele mai mari companii de construcții din România, cu un număr mediu de angajați de peste 450 de persoane și o cifra de afaceri de peste 52 de milioane de euro în anul 2013. Compania are angajați proprii pentru realizarea lucrărilor de construcții, instalații, finisaje, realizarea elementelor metalice și prefabricate și bineînțeles o echipă de ingineri și proiectanți pentru coordonarea întregului proces. Pe scurt, o companie de construcții cu o cerere ridicată de forță de muncă calificată, mai ales pe partea de execuție tehnică.

Ca și companie de construcții, s-a confruntat adesea cu problema forței de muncă calificate pe domeniul acesta. De aceea a fost luată inițiativa de a se implica în formarea unei generații de tineri pregătiți, care să răspundă cu eficiență și profesionalism cerințelor din domeniul construcțiilor. În contextul economiei actuale și pentru creșterea nivelului de calificare al forței de muncă în domeniile cerute este nevoie de o mai strânsă legătură între partea teoretică și cea practică, atunci când este vorba de învățământ profesional.

Așa cum am spus și mai sus, în trecut în România existau școli profesionale care au dat generații de specialiști în diverse meserii. Aceste școli au dispărut și, odată cu ele, specializările de care mediul economic are nevoie la ora actuală. Împreună cu una din școlile cu profil tehnic din Sibiu - Grupul Școlar de Construcții și Arhitectură „Carol I” a fost creată o clasă cu profil de construcții cu specializările fierar betonist și dulgher.

Pentru început, s-a închiat un parteneriat pentru susținerea unei singure clase cu 23 de elevi care acum sunt în primul an și vor absolvi în 2017. Cei 23 de elevi vor îmbina formarea teoretică cu cea practică, prin participarea la stagii de pregătire în cadrul companiei CON-A și prin posibilitatea de a efectua vizite la fabricile și punctele de lucru ale companiei. Mai mult decât atât, aceștia vor beneficia de transport gratuit, iar elevilor merituoși care dovedesc interes și implicare în proiect, li se va oferi o bursă lunară.

Cel mai important criteriu de acces este în primul rând interesul elevilor pentru proiect, care trebuie să opteze și să se înscrie în clasa cu specilizările fierar betonist și dulgher, iar pe parcursul anului școlar să prezinte un interes real pentru o carieră în domeniul construcțiilor. Bineînțeles, finalitatea proiectului constă în acordarea de prioritate la angajare absolvenților acestei clase în cadrul companiei CON-A, în funcție de necesitățile companiei la momentul respectiv.

Încă un obiectiv important al acestui program este predarea „ștafetei” între generații și preluarea *know-how*-ului de către tinerii care învăță toate trucurile meseriei de la cei cu experiență de ani de zile. Această preluare de cunoștințe și abilități poate fi făcută mai ales în fabricile și punctele de lucru ale companiei, unde tinerii vor putea intra în contact direct cu modalitatea efectivă de rezolvare a sarcinilor zilnice.

Totodată, pentru a dobândi cunoștințele necesare, la nivelul tehnicii actuale, s-a decis și susținerea cu mijloace tehnice și materii prime (utilaje și echipamente) care să contribuie la o formare modernă a elevilor.

Acest exercițiu al continuității în activitate a profesioniștilor a mai fost pus în practică de compania CON-A la începutul anilor `90. În urma disponibilizărilor care au avut loc din cadrul companiilor de constucții de stat, au rămas fără un loc de muncă multe persoane bine calificate, valoroase pentru potențialul și experiența lor. O parte din aceștia au fost reintegrați în piața muncii și cooptați în echipa companiei, iar printre ei se numără maiștrii care urmează să predea la rândul lor tinerilor incluși în programul de mai sus, realizându-se în acest fel o tranziție eficientă între generații.

3. DE LA FORMAREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR LA ECHIPA DE TOP MANAGEMENT

Tinerii au prea puține exemple de reușită prin muncă, de oameni valoroși care s-au ridicat prin propriile puteri, ca să aibă reperele creări unei identități corecte și unei motivații puternice de a învăța, de a munci, de a persevera și de ce nu, de a se automotiva. Responsabilitatea, respectul, devotamentul, spriritul antreprenorial și de pionierat, dorința de autodepășire – sunt caracteristici care trebuie arătate, predate, exemplificate, detaliate și ulterior exersate. Acestea sunt atribute ale elitelor din toate domeniile și fără ca ele să fie cunoscute, nu vor putea niciodată să ajungă să construiască generații care să considere munca drept cheia spre reușită și adevăratul capital care poate înnobila fiecare individ.

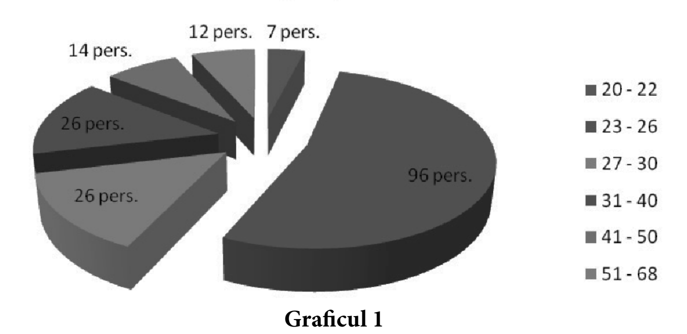
Un bun manager este persoana care asigură atingerea obiectivelor companiei prin planificare, organizare și orientarea muncii către finalitate, dar care trebuie să fie conștientă și de influența pe care o exercită asupra celor din jurul său prin puterea exemplului personal.

Vedem în jurul nostru în România ultimilor decenii numeroase exemple de companii conduse de persoane care își ating obiectivele nu prin cele mai corecte mijloace, față de ei și față de societate. Niciodată respectivul manager nu va putea aștepta performanță și corectitudine maximă de la angajații săi, datorită simplei inerții a exemplului personal.

Un adevărat manager trebuie să își asume poziția de leader, ca să își poată crea o privire de ansamblu asupra lucrurilor: asupra activității companiei, asupra oamenilor cu care lucrează și a contextului în care își desfășoară activitatea compania.

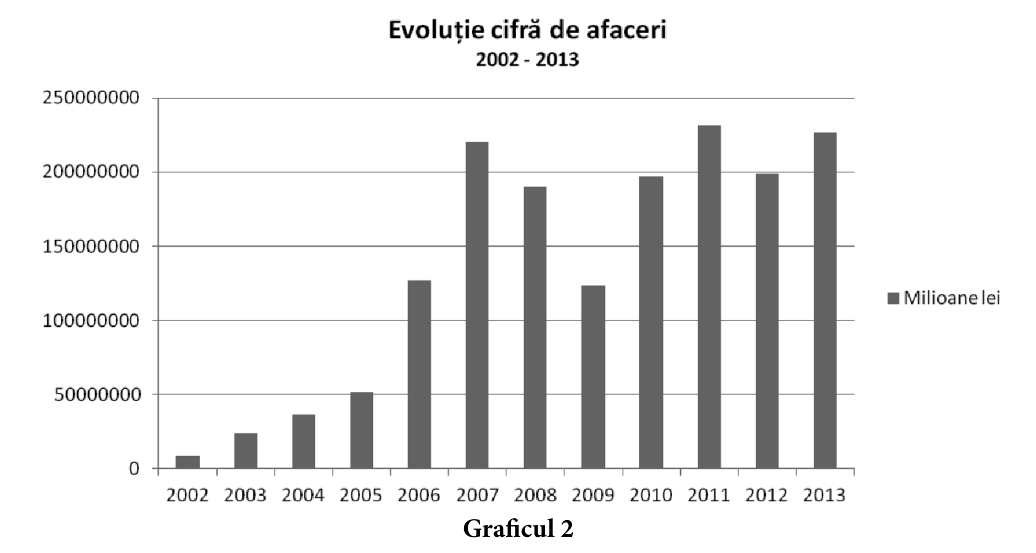
Managerul trebuie să fie de asemenea, un vizionar, care rezolvă problemele nu pe termen scurt, ci să ofere soluții pentru o dezvoltare pe termen lung, să aibă mereu o privire de perspectivă, dar care să aibă în vedere fiecare detaliu. Construirea unei echipe performante de management cu o astfel de viziune și închegarea ei de-a lungul unei perioade de timp sunt cheia reușitei unei companii.

Compania CON-A a încercat să construiască o echipă de management tânără care să preia și să ducă mai departe principiile și politica companiei, accea de a construi durabil și eficient, cu un efort social minim, atât în timpul realizării proiectului cât și după ce respectiva construcție va fi dată în folosință.



Graficul 1

Așa cum arată și o scurtă analiză a cifrelor privitoare la resursele umane[3], rezultă o orientare evidentă asupra integrarii în piața muncii și formării unei noi generații de specialiști. Analiza ia în calcul angajările realizate în ultimii 12 ani de activitate și se referă la personalul de management, ingineri, proiectanți economiști, juriști, personal suport, așa-numitul personal TESA. Vârsta medie a angajaților la intrarea în companie este de 31,2 ani, iar dacă am eliminat din calcul vârstele minime și cele maxime, media a scăzut și mai mult, la 29,9 ani. Așa cum rezultă și din graficul de mai sus (Graficul 1) cei mai mulți dintre aceștia avut la intrarea în companie vârste cuprinse între 23 și 26 de ani, mai exact 96 din totalul 186 de persoane.

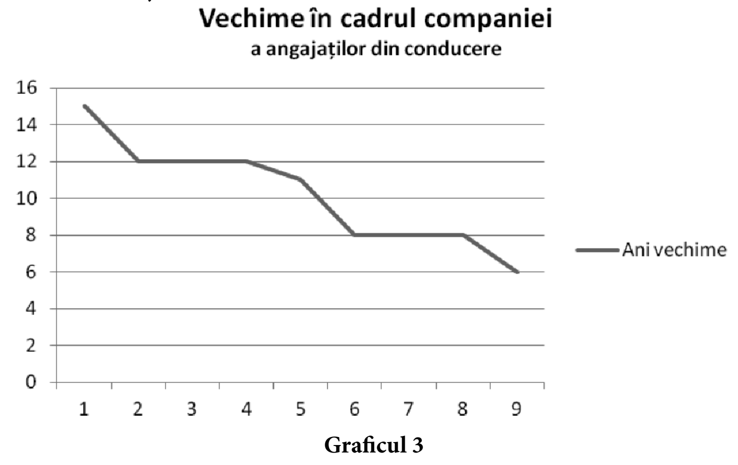


Graficul 2

După cum se poate vedea în Graficul 2, există o strânsă legătură și între evoluția cifrei de afaceri și vârsta echipei de management și top management a companiei. Politica de selectare a unor persoane tinere în rândul specialiștilor de middle și top management a condus la o creștere semnificativă a cifrei de afaceri începând cu anul

3 Baza de date financiare și de resurse umane a companiei SC CON-A SRL pentru perioada 2002 – 2013, inclusiv

2003. Această creștere s-a menținut până în anii 2008-2009, când semnele crizei economice mondiale s-au resimțit și în activitatea CON-A, urmați de o perioadă de relativă constanță.Această corelație este întărită și de faptul că, dacă se analizează vechimea medie a persoanelor din conducere, se poate constata că aceasta este de 10,2 ani de când aceleași persoane s-au alăturat și au evoluat alături de companie. Angajatul cu cea mai mică vechime are deja mai mult de 6 ani în interiorul echipei, iar cel mai vechi are deja 15 ani.



Graficul 3

O companie se poate naște într-o zi, dar o companie de succes nu se poate realiza peste noapte. Practic întreaga energie constructivă a unui personal calificat și a unei echipe competitive de management se manifestă în cadrul unei companii. Așa cum considerăm familia ca nucleu de bază al societății, așa putem așeza o companie la baza funcționării economiei. Și la fel ca în cadrul unui organism complex, toate mecanismele au nevoie de timp și perseverență pentru a se roda, pentru a căpăta experiență în a funcționa eficient împreună.

Compania CON-A a decis să implementeze aceste principii și din analiza datelor reiasă că a realizat acest lucru cu succes. Importanța investiției în capitalul uman este prin urmare esențială, pornind de la schimbarea atitudinii în școli și a modalităților de predare, care trebuie orientate mai mult spre aplicațiile practice față de transmiterea cunoștințelor teoretice, așa cum stau lucrurule în prezent. Continuarea trebuie să aibă loc în cadrul companiilor care trebuie să dea o șansă tinerei generații și să creeze oportunități de performanță pentru aceștia, iar un bun exemplu este cel al marilor companii, care investesc în programe dedicate tinerilor și contribuie în acest fel la și integrarea forței de muncă și crearea de plus valoare pentru societate.

POLITICI SOCIALE ALE UNIUNII EUROPENE. NIVEL 2014

Emilian M. DOBRESCU[1]
Edith Mihaela DOBRE[2]

REZUMAT

Politicile sociale ale Uniunii Europene din acest an demonstrează problemele deosebite cu care se confruntă Uniunea - negative (munca la negru, integrarea imigranților, numărul mare al șomerilor), dar și pozitive (denunțarea politicilor de austeritate, ajutorul acordat țărilor de destinație de către imigranți, noua directivă europeană privind drepturile consumatorilor).

Lucrarea conține și referiri la modul cum sunt percepute aceste politici în țara noastră.

Munca la negru în UE

Conform Eurobarometrului publicat pe 24 martie 2014, europenii lucrează la negru cel mai mult în următoarele sectoare: reparaţii şi renovări ale locuinţelor (19%), grădinărit (14%), curăţenie (13%) şi îngrijirea copiilor mici (12%). Ţările care înregistrează cel mai mare procent de angajaţi la negru (11%) sunt Letonia, Olanda şi Estonia, iniţiatorii sondajului precizând că există diferenţe naţionale importante cu privire la atitudinile şi percepţiile privind semnificaţia muncii la negru, precum şi la natura şi volumul serviciilor implicate.

Conform Eurobarometrului realizat pentru primul semestru în cele 28 de state membre UE, 60% dintre respondenţi indică faptul că preţurile mai mici au reprezentat principalul motiv pentru achiziţionarea de bunuri sau servicii care implică munca "la negru", iar 22% menţionează că au făcut-o ca favoruri pentru prieteni. Totodată, jumătate dintre cei care au recunoscut că au lucrat la negru au menţionat avantajele pentru ambele părţi ca fiind principalele motive pentru care au acceptat acest lucru, 21% au invocat dificultatea de a găsi un loc de muncă recunoscut cu forme legale, 16% - au percepţia că impozitele sunt prea mari, iar 15% - invocă absenţa altor venituri.

Europenii cheltuie o sumă anuală medie în valoare de 200 euro pe bunuri sau servicii care implică munca la negru, în timp ce suma anuală medie câştigată de fiecare din cei care lucrează la negru este de 300 euro. Reparaţiile şi renovările locuinţelor (29%), reparaţiile auto (22%), curăţenia locuinţelor (15%) şi produsele alimentare (12%) sunt cele mai solicitate bunuri sau servicii care implică munca la negru.

România are un procent ridicat de angajaţi cu "remuneraţie parţială în plic" - 7%, faţă de media UE de 3%, potrivit Eurobarometrului publicat pe 24 martie 2014,

1 prof. univ.dr., c.p. I la Institutul de Economie Națională și secretar științific de secție, Academia Română
2 dr., cercetător la Institutul de Economie Mondială, Academia Română

la realizarea căruia au contribuit 26.563 respondenți din diverse grupuri sociale și demografice[3]. **M**unca la negru continuă să fie larg răspândită în Europa, deși amploarea și percepția problemei variază de la o țară la alta. România face parte dintre statele membre cu procent ridicat de "angajați cu remunerație în plic", în țara noastră fiind înregistrat un procent mai mare decât dublu față de media înregistrată în UE. Astfel, 7% dintre români au recunoscut că primesc o parte din remunerație "în plic", față de media UE de 3%. Cel mai ridicat procent este în Letonia – 11% - însă aceasta este țara în care a fost înregistrată și cea mai importantă descreștere a numărului acestor angajați (cu 16%). **Aproximativ 1 din 10 europeni (11%) admite că, în 2013, a cumpărat bunuri sau servicii care implică munca la negru, în timp ce 4% recunosc că ei înşişi au fost plătiţi "la negru", în schimbul unei munci fără forme legale. În plus, 3% au fost plătiţi parţial în numerar de către angajator.**

În UE, efectele muncii la negru nu implică doar faptul că lucrătorii sunt expuşi la condiţii de muncă periculoase şi la câştiguri mai mici, ci şi faptul că munca la negru privează guvernele de venituri şi subminează sistemele de protecţie socială. Este necesar ca statele membre să pună în aplicare politici pentru a descuraja munca la negru sau pentru a încuraja transformarea ei în munca având forme legale şi să conlucreze mai îndeaproape pentru a combate acest flagel. Acesta este motivul pentru care în aprilie 2014, Comisia Europeană a propus lansarea unei platforme europene pentru prevenirea şi descurajarea muncii la negru, care ar îmbunătăţi cooperarea între inspectoratele de muncă şi organismele responsabile cu asigurarea respectării legislației din întreaga Europă.

Imigrația este pozitivă pentru țările de destinație

În general, specialiștii sunt de acord că imigrația aduce mai multe venituri economiilor decât le costă pe acestea. Joakim Ruist, cercetător la Universitatea din Goteborg (Suedia), a facut aceste calcule pentru Suedia, unde bulgarii şi românii muncesc liber din 2007, dar şi pentru alte 14 ţări membre ale UE: "Concluziile mele arată clar că temerile care sunt în prezent exprimate în alte țări europene legate de greaua povară pe care ar impune-o statului providențial o imigrație fără restricții venită din România şi Bulgaria sunt nefondate"[4]. Studiul lui Ruist a fost efectuat asupra unei cincimi dintre cei 10.000 de bulgari şi români care se aflau în Suedia la finele lui 2011, calculând impozitele şi taxele pe care le plătesc aceştia, precum şi cheltuielile publice de care beneficiază: ajutoare sociale şi familiale, educație, sănătate, servicii publice).

În Suedia, una dintre ţările europene cele mai generoase cu imigranţii, unde diferența între șomajul imigranților și cel al suedezilor este cea mai mare, un imigrant bulgar sau român aduce statului cu 30% mai mult decât cheltuiește statul sudez pentru aceasta. Acest rezultat pozitiv este datorat faptului că imigranţii primesc mai puţine ajutoare sociale şi sunt mai puţin vizaţi de cheltuielile publice decât populaţia

3 sursa: www. EurActiv.com, vizitat pe 24 martie 2014, orele 18:47

4 * * *, *Imigrația din România și Bulgaria...*, pe site-ul www.EurActiv.com, vizitat pe 14 ianuarie 2014, orele 19:25

suedeză, în medie. Acesta face mai mult decât să compenseze faptul că imigranții câştigă în medie mai puțin şi, drept consecință, plătesc mai puttine impozite".

Potrivit cercetătorului suedez, Marea Britanie şi Irlanda sunt două dintre ţările care au cel mai mult de cîştigat din imigrație: pe de o parte, pentru că românii şi bulgarii cunosc adeseori engleza înainte de a ajunge acolo şi, pe de altă parte pentru că cele două ţări sunt "state providențiale de talie mai mică în comparație cu Suedia.

Integrarea cetățenilor mobili

La începutul lunii februarie 2014, Comisia Europeană a publicat un studiu independent privind integrarea "cetățenilor mobili", de fapt a imigranților din UE[5]. Studiul relevă faptul că cetăţenii Uniunii se deplasează în alte ţări din spaţiul european, în principal pentru oportunităţi legate de locul de muncă şi sunt, în medie, mai tineri şi capabili să-şi găsească un loc de muncă. Adesea, cetăţenii mobili sunt supracalificaţi pentru locurile de muncă pe care le ocupă şi pot fi retribuiţi cu mai puţini bani. Totodată, din datele colectate reiese că acest aflux de mână de muncă tânără a avut un impact economic pozitiv asupra oraşelor studiate, alese pe criteriul componentei multinaţionale a populaţiei lor: Barcelona, Dublin, Hamburg, Lille, Praga şi Torino. Potrivit studiului, în cazul tuturor celor şase oraşe, afluxul de cetăţeni UE, tineri în vârstă de muncă, a avut un impact economic pozitiv. Comisia Europeană prezintă exemplul oraşului Torino unde, conform unei evaluări locale, veniturile fiscale colectate de la cetăţenii străini în general, au adus un beneficiu net de 1,5 miliarde de euro pentru finanţele publice naţionale.

Studiul relevă şi faptul că noii veniţi au contribuit la acoperirea lacunelor de pe pieţele locale ale muncii, la creşterea economică în noi sectoare şi la compensarea efectelor cauzate de îmbătrânirea populaţiei. Un alt aspect evidenţiat de studiu este că cetăţenii mobili sunt adesea supracalificaţi pentru locurile de muncă pe care le ocupă, pot fi retribuiţi cu mai puţini bani şi, în acelaşi timp, nu beneficiază de acces la locuinţe şi educaţie în aceleaşi condiţii.

Principalele constatări ale studiului sunt următoarele: 1. cetățenii UE se deplasează în principal din motive ce țin de oportunitățile legate de locul de muncă și sunt, în medie, mai tineri și mai activi din punct de vedere economic, comparativ cu populația locală din orașele analizate; 2. afluxul de cetățeni UE în vârstă de muncă, mai tineri, în orașele selectate contribuie la abordarea provocărilor demografice cauzate de îmbătrânirea populației și de diminuarea forței de muncă; 3. aceștia contribuie, de asemenea, la acoperirea lacunelor de pe piața muncii, prin ocuparea, mai ales, a unor locuri de muncă ce presupun calificare scăzută (cum este cazul în Torino sau Hamburg), favorizând dezvoltarea de noi sectoare (precum TIC în Dublin) sau prin contribuția la crearea de noi proiecte antreprenoriale (ca în Torino sau Hamburg).

Studiul evidenţiaza şi câteva provocări: a) cetățenii mobili sunt de cele mai multe ori supracalificaţi comparativ cu resortisanţii (ocupând locuri de muncă sub nivelul lor de calificare), ceea ce ar putea implica o irosire a competențelor,

5 * * *, *Studiu: Cetățenii mobili sunt adesea supracalificați și plătiți mai prost*, pe site-ul www.EurActiv.com, vizitat pe 13 februarie 2014, orele 05:42

atenuând beneficiile potențiale ale mobilității în interiorul UE; b) în unele cazuri s-au identificat diferențe salariale între resortisanți și cetățenii UE mobili (care, cel mai adesea, câștiga mai puțin), deși dovezile sunt destul de restrânse; c) cetățenii mobili nu beneficiază întotdeauna de aceleași oportunități în ceea ce privește locuințele și incluziunea copiilor în scoli, deși sunt încadrați în muncă și plătesc taxe și impozite.

Studiul a fost prezentat cu ocazia unei reuniuni la care au participat peste 100 de primari și reprezentanți ai autorităților locale din întreaga Europă, care s-au întâlnit pentru a discuta provocările și oportunitățile actuale legate de libera circulație a cetățenilor UE în țări membre UE, sopul fiind facilitarea schimbului de cele mai bune practici între autoritățile locale în ceea ce privește punerea în aplicare a normelor privind libera circulație și abordarea provocărilor legate de incluziunea socială. Studiul analizează politicile care au ca obiectiv incluziunea economică și socială a cetățenilor mobili din UE, precum și promovarea unei culturi primitoare și a unei atitudini pozitive față de resortisanții străini. Acesta a analizat politicile în domeniul ocupării forței de muncă, spiritul antreprenorial, locuințele, educația, dialogul intercultural, atitudinea față de migrație și participarea la viața urbană.

Viviane Reding, ex-comisarul UE pentru justiție, drepturi fundamentale și cetățenie, a arătat în cadrul conferințe primarilor despre care am menționat că "libera circulație este un avantaj pentru Europa, pentru cetățenii și economiile sale. Într-adevăr, în unele orașe pot exista provocări care trebuie să fie abordate. Cu toate acestea, nu ar fi răspunsul potrivit la problematica privind dreptul la libera circulație. Cred că trebuie să lucrăm împreună - la nivel european, național și local - pentru a transforma provocările în oportunități". Reding a oferit asigurări că la nivelul Comisiei se depun eforturi pentru a acorda asistență statelor membre pentru abordarea tuturor provocărilor legate de libera circulație.

Numărul șomerilor din UE

Numărul șomerilor din UE a scăzut cu 66.000 în martie 2014, la 25.699 milioane, iar rata șomajului a stagnat la 10,5%, potrivit datelor Eurostat[6]. Față de martie 2013, rata șomajului din UE a scăzut cu 0,4 puncte procentuale, iar numărul șomerilor s-a redus cu 929.000, se arată în același comunicat al Eurostat. În Zona Euro, șomajul s-a menținut în martie 2014 la 11,8%, nivel la care stagnează încă din luna decembrie 2013. Numărul șomerilor din Zona Euro a coborât în martie cu 22.000 persoane, la 18,913 milioane. Cele mai reduse rate ale șomajului în luna martie 2014 au fost înregistrate în Austria (4,9%), Germania (5,1%) și Luxemburg (6,1%), la polul opus situându-se Grecia (26,7%) și Spania (25,3%). Șomajul în rândul tinerilor (sub 25 de ani) a scăzut cu 322.000 în UE față de martie 2013, la 5,34 milioane, rata șomajului coborând la 22,8%, de la 23,5%. Cele mai scăzute rate ale șomajului în rândul tinerilor au fost înregistrate în martie în Germania (7,8%), Austria (9,5%) și Olanda (11,3%), față de 56,8% în Grecia, 53,9% în Spania și 49% în Croația.

6 sursa: www.EurActiv.com, 2 mai 2014, orele 12:59

Denunțarea politicilor de austeritate

Pe 13 iunie 2014, într-un discurs susținut la Berlin, Comisarul pentru Afaceri Sociale, Laszlo Andor a denunțat erorile de concepție a Uniunii Economice şi Monetare, care au dus la politici de austeritate nefaste pentru drepturile sociale ale europenilor, referindu-se clar la politicile de consolidare bugetară impuse ca reacție la criza datoriilor suverane[7]: "Aceste politici au slăbit substanțial statul social", a spus Andor. În opinia sa, cauzele trebuie căutate în erorile de concepție a politicii monetare încredințate Băncii Centrale Europene, în timp ce politicile bugetare şi structurale au rămas în mare parte în responsabilitatea guvernelor naționale, fără să existe un buget al Zonei Euro.

"În lipsa unui creditor de ultimă instanță (...), o panică apărută pe piețele financiare poate obliga țările din Uniunea Economică şi Monetară să adopte politici de austeritate. Ştim că astfel de evenimente au un impact negativ în special asupra celor care muncesc, a şomerilor şi asupra tuturor celor care depind de serviciile publice", a mai spus oficialul. Pentru remedierea acestor deficiențe, Andor a propus consolidarea Uniunii Economice şi Monetare printr-un mecanism bine stabilit de transfer bugetar între țările care utilizează euro, precum şi prin înființarea unui sistem european de asigurări pentru şomaj.

Directiva europeană privind drepturile consumatorilor

Comisia Europeană a prezentat propunerea pentru o nouă Directivă privind drepturile consumatorilor în octombrie 2008, iar legislația a fost adoptată oficial la 10 octombrie 2011. Guvernele statelor membre au avut la dispoziție doi ani pentru a pune în aplicare normele la nivel național, până la 13 decembrie 2013, cu un termen limită pentru ca regulile să intre efectiv în vigoare până la 13 iunie 2014.

Această nouă Directivă UE consolidează drepturile consumatorilor în toate cele 28 de state membre, oferind beneficii şi firmelor, prin crearea unei mediu concurențial echitabil. Cu acest prilej, ex-comisarul UE pentru Justiție, Viviane Reding, a declarat: "Europa pune astăzi capăt înşelătoriei la adresa consumatorilor pe Internet. Începând de astăzi, orice consumator de pe teritoriul Uniunii Europene îşi poate cere drepturile conform Directivei privind Drepturile Consumatorilor astfel: fără opțiuni predefinite atunci când se cumpără un bilet de avion, fără taxe suplimentare la plățile pe internet efectuate cu cardul de credit şi fără comercianți care vă spun că nu puteți returna un produs cumpărat de pe Internet. Un consumator încrezător este cea mai bună veste posibilă pentru piața noastră unică. Punerea consumatorilor pe locul şoferului prin creşterea încrederii acestora reprezintă cel mai ieftin pachet de stimuli pe care Europa îl poate pregăti. Comisia Europeană va verifica cu rigurozitate dacă statele membre îşi îndeplinesc obligațiile pe care le-au agreat implementând în mod corect regulile şi acordând consumatorilor drepturile pe care aceştia le merită".

7 Anca Dumitrescu, *Comisarul pentru Afaceri Sociale al UE denunță politicile de austeritate din zona euro*, Mediafax, 13 iunie 2014, orele 16:04

Conform comunicatului CE, noua Directivă armonizează normele naționale de consum pentru mai multe domenii importante, cum ar fi informarea de care au nevoie consumatorii înainte de a achiziționa bunuri şi servicii, precum şi dreptul lor de a anula achizițiile online. Armonizarea crescută înseamnă că acum consumatorii se pot baza pe aceleaşi drepturi, indiferent de locul de unde fac cumpărăturile în UE. Comisia Europeană precizează că noile norme mai simple şi previzibile le vor oferi firmelor şi comercianților "mai multe stimulente pentru a extinde afacerea dincolo de frontiere". Una dintre principalele modificări aduse de noua Directivă se referă la eliminarea tarifelor şi costurilor ascunse pe Internet. Astfel, consumatorii vor fi protejați împotriva "costurilor disimulate" pe Internet. Este vorba despre tentativele autorilor de fraude de a-i face pe cetățeni să plătească pentru servicii aşa-zis gratuite, cum ar fi horoscoapele sau rețetele de bucătărie.

O altă modificare vizează o mai mare transparență a prețurilor. Comercianții vor trebui să afişeze costul total al produsului sau al serviciului, precum şi orice tarife suplimentare. Cei care efectuează cumpărături online nu vor mai trebui să plătească tarife suplimentare dacă nu au fost informați de acest lucru înainte de a realiza comanda. Totodată, Directiva interzice opțiunile predefinite pe site-urile de Internet. Spre exemplu, la achiziționarea unui bilet de avion, uneori sunt oferite opțiuni suplimentare, cum ar fi asigurările de călătorie sau închirierile de autoturisme. În prezent, consumatorii sunt adesea obligați să deselecteze opțiunile în cauză dacă nu doresc aceste servicii suplimentare.

Noua Directivă prevede că perioada pe care consumatorii o au la dispoziție pentru a renunța la un contract de vânzare-cumpărare se prelungeşte la 14 zile calendaristice, față de 7 zile până acum. În plus, atunci când un vânzător nu a informat în mod clar clientul cu privire la dreptul de a renunța la contract, perioada de returnare se prelungeşte la un an.

Dreptul de a renunța la contractul de vânzare-cumpărare se extinde şi la licitațiile online, cum ar fi cele de pe eBay, iar perioada în care consumatorul poate renunța la contractul de vânzare-cumpărare va începe în momentul în care acesta primeşte bunurile, iar nu în momentul încheierii contractului, aşa cum e cazul în prezent. Drepturile consumatorilor sunt consolidate şi în ceea ce priveşte rambursarea. Comercianții trebuie să ramburseze consumatorilor prețul produsului în termen de 14 zile din momentul în care aceştia au renunțat la contractul de vânzare-cumpărare, iar în prețul de rambursare este inclus şi costul livrării.

O altă prevedere importantă se referă la eliminarea suprataxelor pentru utilizarea cardurilor de credit şi a liniilor directe de asistență. Prin aplicarea noii Directive, comercianții nu vor putea percepe tarife suplimentare atunci când consumatorii utilizează carduri de credit sau alte mijloace de plată, putând imputa doar costul real pe care îl suportă pentru a pune la dispoziția consumatorilor aceste mijloace de plată. Directiva cuprinde, de asemenea, norme comune pentru întreprinderi cu scopul de a facilita schimburile comerciale ale acestora în spațiul comunitar.

România şi Directiva privind drepturile consumatorilor

Guvernul României a adoptat la 4 iunie 2014, Ordonanța de Urgență nr. 34/2014 privind drepturile consumatorilor. "Actul normativ transpune în legislația națională prevederile Directivei 2011/83/UE ce vizează orice contract încheiat între un profesionist şi un consumator-persoană fizică şi reglementează informațiile ce trebuie oferite consumatorilor în stadiul precontractual, atât în cazul contractelor negociate în afara spațiilor comerciale şi al contractelor la distanță, cât şi în cazul altor contracte decât cele menționate. Transpunerea acestei Directive ar fi trebuit să aibă loc până la sfârşitul anului 2013. Urmare a întârzierii, Comisia Europeană a declanşat o acțiune pentru constatarea neîndeplinirii obligațiilor care privesc comunicarea măsurilor de transpunere a acestei directive UE.

Aflat în vizită la Bucureşti, ex-comisarul european pentru protecția consumatorilor, Neven Mimica, declara pe 6 iunie 2014, că la nivelul Comisiei Europene urmează să fie efectuată o va analiză privind transpunerea de către România a Directivei privind drepturile consumatorilor într-o ordonanță de urgență, exprimându-şi speranța că nu se va ajunge la o acțiune în fața Curții de Justiție a UE (CJUE): "Este important ca toată legislația să fie transpusă şi aplicată în toate statele membre. Referitor la această nouă Directivă privind drepturile consumatorilor, România este printre cele 17 țări care nu au transpus în totalitate Directiva în legislația națională. Deci nu e o problemă doar pentru România", a declarat ex-comisarul european Neven Mimica, întrebat de ce Bucureştiul a întârziat cu cinci luni transpunerea acestei noi legislații.

Mimica a mai precizat că după 13 iunie, când Directiva a intrat în vigoare pe întreg teritoriul UE, Comisia va analiza procesul de transpunere în toatele membre: "Vom evalua dacă această ordonanță adoptată în România reprezintă într-adevăr transpunerea în totalitate sau dacă va fi nevoie de un întreg proces legislativ. Vom face aceeaşi analiză şi pentru celelalte state membre. Sper că nu vom fi obligați în cadrul CE să declanşăm paşii următori din procedura de infringement, ceea ce înseamnă ca statul respectiv să fie chemat în fața CJUE. Sper că acest pas va putea fi evitat prin cooperare, prin proceduri rapide legislative în toate statele membre, care încă mai au ceva de făcut pentru transpunerea acestei Directive", a mai spus ex-comisarul Mimica.

Ordonanța de Urgență nr. 34/2014, prin care s-a transpus Directiva UE nr. 83 din 2011, conține un articol care, dacă va rămâne în forma actuală, i-ar putea afecta negativ pe consumatori. Aceștia ar putea fi obligați să suporte comisioane la plățile cu cardul, în condițiile în care în prezent perceperea acestora este interzisă, arată o analiză realizată de portalul de informații financiar-bancare Conso.ro8. Directiva Serviciilor de Plăți adoptată de Uniunea Europeană în 2007 și intrată în vigoare în 2009 dă posibilitatea statelor membre să decidă modul în care sunt tratate plățile prin card, și-anume dacă este permisă sau nu aplicarea unui comision suplimentar de către comercianți. Alături de multe alte state membre, România a decis să interzică perceperea unui comision suplimentar atunci când consumatorii aleg să plătească prin card un produs sau un serviciu.

8 preluată și pe site-ul www.EurActiv.com, vizitat pe 19 iunie 2014, orele 07:27

Astfel, art. 117 din OUG 113/2009 precizează foarte clar că "beneficiarul plății nu poate solicita plătitorului un preț suplimentar pentru utilizarea unui anumit instrument de plată". Acum, transpunerea Directivei Europeane privind protecția consumatorilor, în Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 34/2014 include prin felul cum este formulată, permisiunea taxării tranzacțiilor cu cardul prin achitarea de către cumpărărtor a unor comisioane care ridică astfel prețul mărfii respective.

CONCLUZII

Politicile sociale ale Uniunii Europene din anul 2014 demonstrează problemele deosebite cu care se confruntă Uniunea - negative (munca la negru, integrarea imigranților, numărul mare al șomerilor), dar și pozitive (denunțarea politicilor de austeritate, ajutorul acordat țărilor de destinație de către imigranți, noua directivă europeană privind drepturile consumatorilor).

România aplică așa cum poate ea mai bine politicile sociale europene, nivel 2014 - dar mai sunt multe lucruri de făcut în acest sens.

BIBIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Dobrescu, Emilian M., *Politici comunitare europene*, București, Editura Prouniversitaria, 2009
2. Dobrescu, Emilian M., *Elemente de politică socială europeană în 2014,* în Tribuna economică, nr. 28, 16 iulie 2014, p. 71-76
3. Dumitrescu, Anca, *Comisarul pentru Afaceri Sociale al UE denunță politicile de austeritate din zona euro*, Mediafax, 13 iunie 2014
4. Ordonanța de Urgență nr. 34/2014 privind drepturile consumatorilor
5. Preda, Marian şi Chassard, Yves, *Politici sociale în Europa*, Institutul European din România, Bucureşti, 2000
6. Prisecaru, Petre, *Politici comune ale Uniunii Europene*, Bucureşti, Editura Economică, 2004

ANTREPRENOR SOCIAL

Ciprian FARAON[1]
Dan DUMITRAŞCU[2]

Antreprenor social. Un termen care a aprut prima data în literatura de specialitate care trata schimbările sociale în anul 1960. Mai apoi a fost mai amplu dezbătut şi folosit în anii 1980-1990 de către Bill Drayton, fondatorul Ashoka, şi de către Charles Leadbeater.

Ce este antreprenorul social? Sunt acei indivizi care au soluții inovative pentru cele mai presante probleme sociale. Conform Schwab Foundation, antreprenorul social inovează un produs nou, un serviciu nou, o nouă abordare pentru o problemă socială. Desigur, şi aceste soluţii inovative sunt susţinute tot de resurse umane şi materiale care la rândul lor sunt consumatoare de resurse financiare. Aceste resurse finaciare sunt expresia unor profituri obţinute de antreprenor.

În acest sens putem vorbi de diferenţe, dar şi de asemănări între antreprenorul social şi antreprenorul numit om de afaceri.

Asemănarea vine din faptul că ambii urmăresc obţinerea de profit, dar diferenţa o face cine este beneficiarul acelui profit. Atât antreprenorul social, cât şi antreprenorul om de afaceri urmăresc deservirea unor piete nedeservite. Antreprenorul om de afaceri poate impacta social, în sens pozitiv, prin crearea de locuri de muncă, participare la bugetul fondurilor de pensii şi sănătate şi nu numai, dar acesta nu este obiectivul lui principal, obţinerea de profit fiind un deziderat, o prioritate. Pe de altă parte, antreprenorul social poate obţine profit prin activitatea pe care o desfăşoară, dar pentru el obţinerea profitului nu este un deziderat, o prioritate, preocuparea lui fiind inovarea pentru rezolvarea unor probleme sociale. Prin urmare, antreprenorul om de afaceri urmăreste bunăstarea lui şi a firmei lui, prin obţinerea de profit, pe când antreprenorul social urmăreşte rezolvarea unor probleme sociale, profitul fiind un mijloc de atingere a obiectivelor sale. Antreprenorul social se exprimă cel mai des sub forma unor organizaţii non guvernamentale, dar şi sub forma unor companii, situaţii mai puţin întâlnite. Organizaţiile neguvernamentale sunt expresia economiei sociale.

Economia socială reprezintă un al treilea sector economic, aflat la graniţa între sectorul privat sau de afaceri și sectorul public sau guvernamental. Dezvoltarea economiei sociale generează soluţii inovatoare pentru probleme sociale, economice și/sau de mediu și satisface acele nevoi ale membrilor comunităţii care au fost ignorate sau îndeplinite inadecvat de către sectorul public și/sau privat. Prin îndeplinirea unor obiective non-profit din sfera bunăstării sociale și a dezvoltării durabile, economia socială joacă un rol important în crearea unei societăţi puternice, durabile, prospere. În 2002, în cadrul Conferintei Europeane Permanente a Cooperativelor, Mutualităţilor, Asociaţiilor și Fundaţiilor a fost propusă următoarea **definiţie a**

1 mba,drd, Presedinte – Centrul de Informare și Asistenţă în Afaceri INFOBiz

2 Prof. Dr. Univ. Ing., Coordonator ştiinţific

sectorului economiei sociale**:** *"Organizațiile Economiei Sociale sunt actori economici și sociali activi în toate sectoarele care se caracterizează în principal prin scopurile și prin forma lor specifică de antreprenoriat. Economia socială include organizații cum sunt cooperativele, mutualele, asociațiile și fundațiile. Aceste întreprinderi sunt deosebit de active în anumite domenii cum ar fi protecția socială, serviciile sociale, sănătatea, băncile, asigurările, producția agricolă, serviciile de proximitate, educație și formare, cultură, sport și activități recreative" (Carta principiilor Economiei Sociale, CEP – CMAF* Conferința Europeană Permanentă a Cooperativelor, Mutualităților, Asociațiilor și Fundațiilor, 2002)

Imaginea societății românești este reflexia climatului social, economic dar și politic al acestei țări. Dar cum socialul influențează economicul dar și politicul influențează economicul, consider că se impune existența unui antreprenoriat social care să susțină economicul, să trateze problemele economice ale țării, deoarece pare a fi cel ce nu se poate apăra atât în fața politicului, dar nici a socialului. Când ne referim la politic spunem cadrul legislativ al acestei țări în ceea ce priveste mediul de afaceri, când ne referim la social ne gândim la pregătirea profesională, la gradul de îmbătrânire al societății, la principii și valori sociale, la o societate sănătoasă. Vom încerca să tratam chestiunea economică, referindu-ne generic la mediu de afaceri, din perspectiva antreprenoriatului social, componentă a economiei sociale. Evoluția sau involuția mediului de afaceri necesită o atitudine deopotrivă reactivă și proactivă. Pe termen scurt și mediu evoluția mediului de afaceri poate fi rezultatul unei conjuncturi favorabile în care dinamica economică să fie data de un nivel de prosperitate care nu este acoperit de o creștere economică fundamentată pe principii sănătoase ale economiei de piață. Pe termen lung însă ori pe fundalul unor situații neprevăzute, gen criza economică începuta în 2008 și încă prezentă, acest tip de evoluție poate genera o expunere nedorită a mediului de afaceri. Expunerea mediului de afaceri poate fi tradusă prin reducerea activității acelei firme, prin trimiterea în șomaj a forței de muncă sau, și mai rău, prin intrarea în insolvență ori declararea falimentului.

Sectorul IMM-urilor și a formelor simplificate de organizare de tip PFA (Persoană Fizică Autorizată), II(Întreprindere Individuală) reprezintă o majoritate covârșitoare în structura mediului de afaceri. Aceste forme de organizare asigură un procent foarte ridicat de ocupare a forței de muncă. Trebuie încurajat și susținut acest sector deoarece este mult mai benefic pentru o economie sănătoasă să aibă un număr mai mare de IMM-uri, pe domenii de activitate cât mai diversificate, decât un număr mic de afaceri mari. Plecând de la definiția (una dintre ele) cercetării științifice potrivit căreia reprezintă ansamblul de activități teoretice, ordonate și sistematice, de obținere și prelucrare a informației științifice controlate și verificate, de folosire a acesteia în scopul construirii unor explicații cuprinzătoare cu privire la esența unui anumit domeniu al realității, în vederea modificării acestuia ori a exercitării, directe sau indirecte, a unui control (stăpânire) asupra proceselor, și având în vedere lipsa unei discipline care să trateze managementul proceselor de protecție a mediului de afaceri, coroborate cu climatul economic actual la nivelul țării dar și la nivelul UE

sau mondial, coroborat cu lipsa de predictibilitate fiscală în sistemul românesc, a contextului juridic în care mediul de afaceri funcționează, a legislației, a lipsei de viziuni ori a incapacității managerilor/proprietarilor de firme de a-şi conduce afacerile plecând de la un plan de afaceri, obiective clar stabilite, un buget de venituri şi cheltuieli, a vulnerabilității mediului de afaceri în raport cu schimbările legislative şi față de instituțiile statului care au competențe de control, am considerat necesar să inițiem un program de cercetare ştiințifică, care să demonstreze nevoia unui sistem de protecție a mediului de afaceri atât în fața abuzurilor statului, cât şi a propriului abuz – cel generat de necunoaştere/neinformare. Acest program de cercetare, care are şi un sistem de implementare bine definit, cu obiective măsurabile, este acțiunea unui antreprenoriat social. Acest antreprenoriat social va insista în mod deosebit pe IMM-uri şi celelalte forme simplificate de organizare, deoarece acestea ar trebui să reprezinte motorul unei economii sănătoase.

Întreprinderile mici și mijlocii, cu 10-249 angajați, sunt un motor al economiei europene, creând locuri de muncă și contribuind la avansul economiei. În 2011, din cele 22 milioane de întreprinderi din sectorul non-financiar al Uniunii Europene, 7% erau IMM-uri, reprezentând 38% din numărul de angajați. În toate statele Uniunii Europene, în 2011, majoritatea întreprinderilor din sectorul non-financiar au fost microîntreprinderi (93%) și doar 0,2% sunt mari companii. Cel mai ridicat procent de IMM-uri s-a înregistrat în Germania (18%), România și Luxemburg (ambele cu 13%) și Austria (12%), iar cel mai scăzut era în Cehia și Slovacia (ambele cu 4%). În majoritatea statelor Uniunii Europene, cea mai mare pondere a persoanelor angajate este în sectorul IMM-urilor: Lituania și Letonia (ambele cu 51%), Estonia și Luxemburg (ambele cu 49%), Bulgaria (45,5%), Germania și România (ambele cu 44%), Italia (46%) și Portugalia (42%) (sursa: AGERPRES/(AS — autor: Mihaela Dicu, editor: Mariana Nica).

Printre obiectivele principale ale antreprenorului social, în ceea ce priveşte protecția mediului de afaceri, se pot enumera: informarea şi educarea mediului de afaceri, asistența în cazuri de abuz ale instituțiilor statului asupra mediului de afaceri, individualizat sau generalizat, asistenta tehnică (accesare fonduri europene, juridic, fiscal, contabilitate, marketing, managementul afacerii, expertiză pe domenii de activitate), promovare, francizā socială, networking, inițieri de propuneri legislative.

Potrivit articolului publicat de site-ul incomemagazine.ro, cu referire la instituțiile de control la nivel național şi local, autorul constata că la nivelul anului 2010 existau peste 100 de instituții centrale cu atribuții de control şi aproximativ 10000 de unități administrative, cu drept de control, la nivel local (cumulate). Principiul care guvernează instituțiile româneşti se bazează pe ideea că cine avizează o activitate sau o persoană este îndreptățit să o și controleze, fapt care, susținut și de o legislație stufoasă și alambicată, prin care diferite instituții au atribuții în aceeași direcție, a făcut ca atribuțiile acestor instituții să nu mai fie coerent împărțite.

Având în vedere importanța IMM-urilor în economia românească, dar nu numai, a problemelor cu care se confruntă aceste întreprinderi în spațiul românesc,

considerăm că se impune stabilirea unui set de acțiuni care să conducă la atingerea obiectivelor cercetării științifice şi care să poată fi transpusă mai apoi în disciplina – managementul proceselor privind protecția mediului de afaceri şi/sau într-o propunere legislativă.

Mijlocul principal care va sta la baza cercetării va fi o organizație neguvernamentală şi care se numeşte Centrul de Informare şi Asistență în Afaceri INFOBiz.

INFOBiz - protecția mediului de afaceri - se doreste a deveni omologul lui INFOCons – protecția consumatorului. Ideea acestui centru s-a născut din dorința de a crea o comunitate puternică de business la nivel național, a cărei voce să fie respectată și apreciată.

Printre rezultatele aşteptate ale acestui antreprenor social, fără a ne referi doar la acestea, putem enumera:

- metode de îmbunătățire a calității mediului de afaceri
- influența economiei sociale asupra mediului de afaceri
- propuneri legislative: transferul anumitor atribuții ale statului către structurile ne-guvernamentale – ONG-uri
- decizii economice

O cercetare ştiințifică referitoare la rolul antreprenorilor sociali, ONG-urilor din România, din care să rezulte existența unor activități în domeniul protecției mediului de afaceri și a intereselor acestora nu există.

Legea care guvernează ONG-urile este 245/2006. În 8 aprilie 2104 Parlamentul României a adoptat o serie de modificări la legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltarii IMM-urilor, printre care și un **amendament care prevede ca ONG-urile, cooperativele și societățile agricole care desfășoară activități economice sunt recunoscute ca întreprinderi mici şi mijlocii. În acest fel, aceste entități pot beneficia de toate prevederile legii menționate.**

Antreprenoriatul social trebuie să se identifice mult mai bine în spațiul economic social al României. Este important ca astfel de inițiative să fie încurajate şi susținute pentru că pot aduce valoare adăugată mediului de afaceri.

Antreprenoriatul social, componentă a economiei sociale, trebuie să cunoască o dinamică mult mai bună în evoluția societății româneşti.

PROTECȚIA COPIILOR ȘI TINERILOR LA LOCUL DE MUNCĂ – ANALIZĂ A NORMELOR INTERNAȚIONALE ȘI INTERNE[1]

Monica GHEORGHE[2]

REZUMAT

Studiul își propune prezentarea normelor Organizației Internaționale a Muncii, ale Uniunii Europene, precum și normele dreptului muncii intern referitoare la munca tinerilor și a copiilor. OIM a adoptat două instrumente fundamentale privind munca copiilor, respectiv Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă de angajare în muncă și Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor, iar la nivelul Uniunii Europene a fost adoptată Directiva 94/33/CE privind protecția tinerilor la locul de muncă. Diferența majoră dintre cele două categorii de instrumente este conținută în art. 2 al Directivei, care stipulează că domeniul său de aplicare este limitat la persoanele sub 18 ani "care au un contract de muncă sau o relație de muncă definită prin normele de drept în vigoare într-un stat membru și care este guvernată de aceste norme", spre deosebire de Convenția nr. 138 care se aplică tuturor tipurilor de muncă, indiferent de existența sau inexistența unui raport juridic de muncă. Analiza normelor OIM și a celor ale UE. În materia protecției copiilor și tinerilor în muncă ne aflăm în prezența a trei aspecte: a) de suprapunere parțială, b) de divergență privind definiția copilului și efectuarea muncilor periculoase de către copii/adolescențiîntre 15 si 16 ani și c) de complementaritate a normelor OIM și UE în cazul formelor grave de muncă a copiilor. Normele de drept intern se regăsesc în Constituția României, Codul muncii, Codul civil, H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor în muncă și HG nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii. În raport cu reglementările actuale apreciem că s-ar impune *de lege ferenda* un act normativ unic, care să detalieze în mod unitar normele cuprinse în Codul muncii și să armonizeze în aplicare cele două categorii de norme internaționale.

CADRUL INTERNAȚIONAL DE REGLEMENTARE

La nivelul Organizației Internaționale a Muncii au fost adoptate două instrumente fundamentale privind munca copiilor, și anume: Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă de angajare în muncă[3] și Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor[4].

1 „Această lucrare a fost finanțată din contractul POSDRU/159/1.5/S/133255, proiect strategic ID 133255 (2014), cofinanțat din fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013"

2 Lector univ.dr. Facultatea de Drept, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

3 Ratificată de România prin Decretul nr. 83/1975, publicat în "Buletinul oficial" nr. 86 din 20 august 1975.

4 Ratificată de România prin Legea nr. 203/2000, publicată în "Monitorul oficial al României", partea I, nr. 577 din 17 noiembrie 2000.

La nivel european, adoptarea unei reglementări în domeniul protecției tinerilor la locul de muncă a avut în vedere dispozițiile cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată în cadrul Consiliului European de la Strasbourg, la 9 decembrie 1989, în special cele de la pct. 20 și 22[5]. Consiliul a subliniat că vulenrabilitatea copiilor impune ca statele membre să interzică munca acestora și să vegheze ca vârsta minimă de ocupare sau de încadrare în muncă să nu fie inferioară vârstei la care încetează școlarizarea obligatorie, pe bază de program integral, impusă de legislația națională și, în niciun caz, celei de 15 ani, iar derogările de la interzicerea muncii copiilor nu pot fi admise decât în cazuri speciale și nu pot, în niciun caz, să aducă atingere frecvenței școlare și dreptului de a beneficia de instruire. Pe de altă parte, caracteristicile proprii trecerii de la copilărie la vârsta adultă impun reglementarea și protecția strictă a muncii adolescenților. În acest context, Consiliul Uniunii Europene a adoptat la 22 iunie 1994 Directiva 94/33/CE privind protecția tinerilor la locul de muncă[6]. În ce privește aplicarea acestei Directive, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a fost sesizată doar cu cazuri referitoare la neimplementarea Directivei în termenul impus, fără să existe probleme privind interpretarea ei.

Dat fiind obiectul relativ comun de reglementare al celor trei instrumente internaționale[7], în tabelul de mai jos prezentăm comparativ dispozițiile acestora.

	Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă de angajare în muncă	Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor	Directiva 94/33/CE privind protecția tinerilor la locul de muncă
Termeni și definiții	Utilizează fără a defini termenii a) copil b) adolescent;	Utilizează și definește numai termenul de "copil" în sens larg: "orice persoană pană la 18 ani"	Utilizează și definește termenii : a) tânăr: "orice persoană sub 18 ani"; b) copil: "orice tânăr sub 15 ani sau care urmează o formă de școlarizare obligatorie"; c) adolescent: "orice tânăr între 15-18 ani care nu urmează o formă de școlarizare obligatorie".

5 "20. Fără a aduce atingere normelor mai favorabile tinerilor, în special cele care asigură prin formare integrarea profesională a acestora și cu excepția unor derogări limitate la anumite munci ușoare, vârsta minimă de ăncadrare în muncă nu trebuie să fie inferioară vârstei la care încetează perioada de școlarizare obligatorie și, în niciun caz, celei de 15 ani. (...) 21. Trebuie să fie lucate măsurile necesare în vederea adaptării normelor de drept al muncii aplicabile tinerilor lucrători, astfel încât acestea să răspundă cerințelor dezvoltării lor, precum și nevoilor lor de formare profesională și de încadrare în muncă. Durata muncii lucrătorilor sub 18 ani trebuie, în special, limitată – fără ca această limitare să poată fi evitată prin recurgerea la ore suplimentare – și trebuie interzisă munca de noapte, cu excepția anumitor locuri de muncă stabilite de legislațiile sau regelemntările naționale". 5

6 Pentru analiza dispozițiilor Directivei, a se vedea și, A. Popescu, Dreptul internațional și european al muncii, ediția 2, Editura C.H. Beck, București, 2008, pp. 413-415; L. Dima, Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană, Editura C.H. Beck, București, 2012, pp. 152-160; R. Blanpain, European Labour Law, fourteenth edition, Wolters Kluwer, 2014, pp. 597-604;

7 A se vedea I.T. Ștefănescu, Norme internaționale și europene referitoare la protecția tinerilor în muncă, în "Revista Română de Drept Privat" nr. 5/2009, pp. 118-131

Domeniul de aplicare	a)Delimitează granița între formele inacceptabile și cele permise de muncă a copiilor și adolescenților; b) acoperă toate formele de angajare sau de muncă a copiilor și adolescenților inclusiv munca independentă.	a) Interzice formele grave ale muncii copiilor (munci intolerabile și munci periculoase), b) sunt acoperiți atât copiii care au un raport de muncă reglementat, cât și cei care prestează o muncă în sectorul informal.	a) Interzice munca copiilor și muncile periculoase pentru adolescenți b) sunt acoperiți numai tinerii care au un contract sau un raport de muncă reglementat de legislația națională.
Vârsta minimă generală de angajare în muncă	Trebuie să fie superioară celei la care încetează școlarizarea obligatorie și, în nici un caz, mai mică de 15 ani	-	Trebuie să fie superioară celei la care încetează școlarizarea obligatorie și, în nici un caz, mai mică de 15 ani
Derogări privind domeniul de aplicare	În cazul statelor membre cu economie subdezvoltată: a) vârstă minimă de admitere în muncă poate fi, într-o primă etapă, de 14 ani ; b) câmpul de aplicare al convenției poate fi limitat la anumite domenii de activitate și la anumite tipuri de ocupare și munci.	-	1. lucrări ocazionale sau de scurtă durată care privesc: a) serviciul casnic exercitat într-o gospodărie individuală; b) munca considerată ca nevătămătoare, nedăunătoare și nepericuloasă pentru tineri desfășurată în întreprinderea familială.
Raportul dintre vârstă și tipul de activitate prestată	a) Copiii între 13-15 ani prestează munci ușoare; b) Copiii de cel puțin 15 ani, care nu au încheiat școlarizarea obligatorie efectuează munci ușoare.	-	a) copiii care exercită activități culturale sau similare, în condiții strict reglementate; b) copiii de cel puțin 14 ani efectuează munci ușoare, altele decât cele culturale și artistice; c) copiii de cel puțin 13 ani efectuează munci ușoare altele decât cele culturale și artistice, pentru un număr limitat de ore/săptămană și pentru tipuri de muncă stabilite de legislația națională.

Muncile interzise	Orice formă de angajare sau de muncă care, prin natura sau condițiile de exercitare, este susceptibilă de a compromite sănătatea, securitatea sau moralitatea adolescenților este interzisă sub vârsta de 18 ani. Convenția lasă la latitudinea statului ratificant stabilirea tipurilor de munci interzise.	"Cele mai grave forme de muncă a copiilor" includ: a) toate formele de sclavie sau practici similare, precum vânzarea sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii și munca de servitor, munca forțată sau obligatorie, recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate; b) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul prostituării, producției de material pornografic sau spectacole pornografice; c) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante; d) muncile care, prin natura lor sau prin condițiile de exercitare sunt susceptibile să dăuneze sănătății, securității sau moralității copilului. Convenția lasă la latitudinea statului ratificant stabilirea tipurilor de munci interzise.	Activități care prezintă riscuri specifice pentru securitatea, sănătatea și dezvoltarea tinerilor, care rezultă din lipsa de experiență, neconștientizare sau insuficienta dezvoltare a tinerilor: a) depășesc capacitățile fizice și psihice ale tinerilor; b) implică expunerea nocivă la agenți toxici, fizici, biologici și chimici, cancerigeni, care cauzează modificări genetice ereditare, la radiații; c) prezintă riscuri de accidentare; d) pun în pericol sănătatea prin expunerea la frig sau căldură, zgomot sau vibrații. Este de menționat faptul că Directiva conține în anexă o listă enumerativă de agenți, procedee și activități care pot să antreneze riscuri specifice pentru tineri.
Derogări privind interdicția muncilor periculoase	Legislația națională sau autoritatea competentă pot autoriza angajarea sau folosirea adolescenților în munci periculoase de la vârsta de 16 ani, cu condiția ca sănătatea, securitatea sau moralitatea lor să fie garantate și ei să fi primit o formare sau un instructaj corespunzător (art. 3 par. 3).	Permite efectuarea muncilor periculoase numai de către copiii peste 16 ani, cu condiția să le fie asigurate sănătatea și securitatea și aceștia să fi beneficiat de un instructaj specific corespunzător sau de o formare profesională în ramura de activitate respectivă.	Adolescenții pot fi autorizați să efectueze activități interzise, atunci când acestea sunt indispensabile pentru formarea lor profesională și cu condiția ca protecția securității și sănătății lor să fie asigurată prin efectuarea lucrărilor sub supravegherea unei persoane competente. Efectuarea muncilor periculoase de adolescenți peste 15 ani, care și-au încheiat scolarizarea obligatorie este permisă dacă: i) această muncă este indispensabilă pentru formarea lor profesională, ii) sănătatea și securitatea le sunt asigurate și iii) sunt suprevegheați corespunzător la locul de muncă (art. 7 par. 3).

Definiția muncilor ușoare	Munci care nu sunt susceptibile să prejudicieze: a) sănătatea sau dezvoltarea copilului și b) frecvența școlară, participarea la programe de orientare sau formare profesională sau aptitudinea de a beneficia de instruirea primită. Vârsta minimă pentru munci ușoare este de 13 ani. Autoritatea națională competentă are obligația de a determina tipurile de munci ușoare, indiferent de vârsta copiilor care le efectuează.	-	Munci care prin natura sarcinilor pe care le presupun și a condițiilor specifice nu pot prejudicia: 1. securitatea, sănătatea sau dezvoltarea copilului și 2. frecvența școlară, participarea la programe de orientare sau formare profesională sau aptitudinea de a beneficia de instruirea primită. Copiii în vârstă de cel puțin 14 ani pot efectua munci ușoare, altele decât cele cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar, în timp ce copiii între 13-14 ani, această posibilitate este condiționată pentru un număr limitat de ore pe săptămână și pentru categorii de muncă stabilite de legislația națională. Statele membre stabilesc condițiile de muncă specifice acestor munci ușoare, cu respectarea dispozițiilor Directivei.
Ucenicia / pregătirea profesională	Convenția nu se aplică: a) muncilor efectuate de copii sau de adolescenți în instituții de învățământ general, școli profesionale sau tehnice sau în alte instituții de formare profesională; b) muncilor efectuate de persoane sub 14 ani în întreprinderi, în condițiile stabilite de autoritatea competentă și având ca scop orientarea sau formarea profesională.	-	Statele membre pot autoriza munca copiilor de cel puțin 14 ani care lucrează în cadrul unui sistem de formare în alternanță sau de stagiu în întreprindere, dacă aceasta este prestată în conformitate cu condițiile prescrise de autoritatea competentă [art. 4 (2) lit. b].

Angajarea copiilor în activități culturale, artistice, sportive sau publicitare	Autoritatea competentă poate autoriza, prin derogarea de la dispoziția referitoare la vârsta minimă de admitere la muncă (art. 2), în cazuri individuale, participarea la activități artistice.		- Este condiționată de obținerea unei autorizații prealabile emise de autoritatea competentă pentru angajarea copiilor de orice varstă în activități culturale, aristice, sportive sau de publicitate; - Statele membre pot să autorizeze încadrarea copiilor de cel puțin 13 ani, în condiții pe care le stabilesc pe cale normativă sau legislativă (art. 5).
Timpul de lucru	Nu face obiectul acestei Convenții	Nu face obiectul acestei Convenții	1.Timpul de lucru al copiilor care fac obiectul derogărilor privind interdicția de a muncii va fi limitat la: a) 8 ore/zi și 40 ore/săptămână pentru copiii de cel puțin 14 ani care urmează o formare în alternanță sau un stagiu în întreprindere; b) 2 ore/zi școală și 12 ore/săptămână pentru muncile ușoare efectuate copii de cel puțin 13 ani pe durata perioadei școlare, în afara orelor de școală, dacă legislația națională nu interzice aceasta; c) 7 ore/zi și 35 ore/săptămână pentru lucrările efectuate pe durata unei perioade de inactivitate școlară de cel puțin 1 săptămână; d) 7 ore/zi și 35 ore/săptămână pentru muncile ușoare efectuate de copiii care nu mai fac obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională. 2. Timpul de lucru al adolescenților va fi limitat la 8 ore/zi și 40 ore/săptămână. 3. Timpul consacrat pregătirii în cadrul unui sistem de formare teoretică și/sau practică în alternanță sau de stagiu în întreprindere este inclus în timpul de lucru. Statele membre pot să autorizeze derogări cu titlu de excepție sau atunci când motive obiective justifică derogarea.

Munca de noapte	Nu face obiectul acestei Convenții	Nu face obiectul acestei Convenții	- Munca copiilor este interzisă între orele 20 și 6; - Munca adolescenților este interzisă între orele 22 și 6 sau 23 și 7; - În cazul în care statul autorizează munca de noapte a adolescenților în anumite sectoare de activitate, munca rămâne interzisă între orele 0 și 4.
Derogare de la interdicția muncii de noapte a adolescenților	-	-	Cand motive obiective o justifică și cu condiția ca un repaus compensator adecvat să le fie acordat, statele pot să autorizeze munca de noapte a adolescenților pentru: a) Sectorul navigației sau pescuitului; b) Forțele armate sau poliția; c) Spitale sau instituții similare; d) Activități cu caracter cultural, artistic, sportiv sau publicitar.
Perioada de repaus	Nu face obiectul acestei Convenții	Nu face obiectul acestei Convenții	a) Pentru fiecare perioadă de 24 ore, copiii care fac obiectul derogărilor privind interdicția de a munci trebuie să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 14 ore consecutive; b) Pentru fiecare perioadă de 24 ore, adolescenții trebuie să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 12 ore consecutive; c) Pentru fiecare perioadă de 7 zile, copiii care fac obiectul derogărilor privind interdicția de a munci și adolescenții trebuie să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 2 zile, dacă este posibil, consecutive.

Derogări de la perioada de repaus			- Atunci când motive tehnice sau organizatorice justifică acest lucru, perioada minimă de repaus poate fi redusă, dar în nici un caz nu poate fi mai mică de 36 ore; - Perioadele minime de repaus pot fi întrerupte în cazul unor perioade de muncă fracționate sau de scurtă durată în cursul zilei; - Statele membre pot să prevadă derogări pentru adolescenți, când motive obiective o justifică și cu condiția ca un repaus compensator adecvat să le fie acordat în: a) sectoarele navigației și pescuitului; b) forțele armate și poliția; c) spitale sau instituții similare; d) agricultură; e) sectorul turismului sau hotelier, restaurante și cafenele; f) activități caracterizate de perioade de muncă fracționate în cursul zilei.

Din analiza comparată a celor două instrumente juridice (Convențiile OIM și Directiva UE) se pot concluziona următoarele:

Diferența majoră rezidă în domeniul de aplicare al acestora: Directiva (art. 2) se aplică persoanelor sub 18 ani care au un contract de muncă sau o relație de muncă definită prin normele de drept în vigoare într-un stat membru și care este guvernată de aceste norme, în timp ce Convenția OIM nr. 138/1973 se aplică tuturor tipurilor de muncă, indiferent de existența sau inexistența unui raport juridic de muncă.

- Termenul de ”copil” este definit în mod diferit, Convenția Oim preluând definiția dată de Convenția ONU privind drepturile copilului: orice persoană în vârstă de până la 18 ani în timp ce norma europeană utilizează două criterii pentru a defini această noțiune: vârsta de până la 18 ani și frecventarea unei forme de școlarizare obligatorie a tânărului între 15 și 18 ani.
- Convenția Oim nr. 138/1973 permite anumite excepții care să se refere fie la anumite sectoare economice (art. 5), fie la anumite categorii de lucrători (art. 4).
- Clauzele de flexibilizare pentru țările în curs de dezvoltare prevăzute de Convenția OIM nu sunt, în mod firesc, stipulate de Directiva UE.
- Interdicțiile privind munca tinerilor și a copiilor sunt similare, existând anumite diferențe în ceea ce privește munca ușoară, ucenicia și formarea profesională, activitățile artistice, muncile periculoase, așa cum rezultă din tabelul de mai sus.

- Cele mai grave forme de muncă a copiilor, așa cum sunt descrise în art. 3 pct. a-c din Convenția nr. 182/1999, nu formează obiectul unor directive sau regulamente ale Uniunii Europene. Cu toate acestea, Consiliul Uniunii Europene are posibilitatea de a adopta alte tipuri de instrumente legislative. Referitor la formele intolerabile de muncă ale copiilor au fost adoptate două decizii cadru: Decizia cadru 2002/629/JHA privind combaterea traficului de ființe umane și Decizia cadru privind combatera exploatării sexuale a copiilor și a pornografiei infantile adoptată la 22 decembrie 2003.
- Munca forțată (art. 5 din Carta Drepturilor fundamentale a UE interzice munca forțată, Carta fiind inclusă în Tratatul de la Lisabona), munca în contul datoriilor, sclavia, vânzarea copiilor, recrutarea forțată în conflictele armate sau folosirea copiilor în activități ilicite, altele decât traficul de droguri, nu fac obiectul unor instrumente ale Uniunii Europene.
- În materia protecției copiilor și a tinerilor în muncă, în raportartea normelor OIM cu cele ale UE, ne aflăm în prezența a trei categorii de dispoziții: de suprapunere parțială, de divergență (cum este cazul definiției noțiunilor) și de complementaritate (cum este cazul formelor grave de muncă a copiilor).

CADRUL INTERN DE REGLEMENTARE

Reglementările de drept intern în legătură cu munca tinerilor sunt cuprinse în: Codul muncii, Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor în muncă[8] și Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncii periculoase pentru copii[9].

În timp ce H.G. nr. 600/2007 se aplică tinerilor încadrați cu contract individual de muncă în sectorul formal, H.G. nr. 867/2009 se aplică atât sectorului formal, cât și celui informal[10].

A. Referitor la capacitatea de a munci a persoanei fizice, în calitate de salariat, art. 13 din Codul muncii stabilește că aceasta se dobândește la împlinirea vârstei de 16 ani. Prin excepție, persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. Norma internă este concordantă atât cu cea din Convenția OIM nr. 138/1973, cât și cu cea din Directiva europeană. Spre deosebire de Convențiile OIM și Directiva

8 Publicată în ”Monitorul oficial al României”, partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007.

9 Publicată în ”Monitorul oficial al României”, partea I, nr. 568 din 14 august 2009. A se vedea M. Savoncea, *Protecția tinerilor la locul de muncă*, în ”Revista română de dreptul muncii” nr. 8/2010, p. 57.

10 Art. 2 definește: ”d) sectorul formal — sectorul în care activitatea sau munca prestată de un copil pentru persoane juridice sau fizice se realizează în baza unei forme contractuale reglementate de lege corespunzător vârstei sale; e) sectorul informal — sectorul în care activitatea desfășurată de un copil pentru persoane fizice se realizează fără o formă contractuală reglementată de lege, cum ar fi: activitățile domestice în gospodăriile proprii sau în alte gospodării, activitățile din agricultură, activitățile de pe stradă: spălatul geamurilor în intersecții, închirierea unui loc de parcare, distribuirea de pliante/reviste și altele asemenea, piețe, gări și porturi, activitățile tradiționale: topirea metalelor neferoase, fabricarea cărămizilor și altele…”.

UE care prevăd, în anumite condiții, posibilitatea angajării în muncă a copiilor (minorilor) cu vârsta între 13 și 15 ani, în România este exclusă încadrarea în muncă în calitate de salariat între 13 și 15 ani, având în vedere caracterul imperativ al art. 49 alin. (4) din Constituția României, ”minorii sub vârsta de 15 ani nu pot fi angajați în muncă”. Actualul Cod civil prevede, ca principiu, posibilitatea minorului de a încheia acte juridice privind munca, îndeletnicirile artistice sau sportive, cu încuviințarea părinților sau a tutorelui, precum și cu respectarea dispozițiilor legii speciale, dacă este cazul [art. 42 alin. (1)]. Ca urmare, în prezent, potrivit legislației interne, între 14 și 15 ani, minorul poate încheia, în condițiile Codului civil, un contract civil[11]. Totuși, norma din Codul civil, care înlătură parțial lacuna din legislația internă, existentă anterior intrării sale în vigoare, nu este suficientă deoarece nu se prevede posibilitatea prestării anumitor munci de la vârsta de 13 ani și nu există precizări riguroase privind condițiile în care copiii sub 15 ani pot presta o activitate în temeiul unui contract civil.

B. H.G. nr. 600/2007 distinge între noțiunile de tânăr și copil[12]. Cu privire la tinerii încadrați cu contract de muncă în vârstă de până la 18 ani se prevede:

- interzicerea angajării pentru activități care: depășesc în mod evident capacitățile lor fizice sau psihologice; implică o expunere nociva la agenți toxici, cancerigeni, care determină modificări genetice ereditare, având efecte nocive pentru făt pe durata gravidității sau având orice alt efect nociv cronic asupra ființei umane; implică o expunere nocivă la radiații; prezintă riscuri de accidentare, pe care se presupune că tinerii nu le pot identifica sau preveni, din cauza atenției insuficiente pe care o acordă securității în muncă, a lipsei lor de experiență ori de pregătire; pun în pericol sănătatea acestora din cauza frigului ori a căldurii extreme sau din cauza zgomotului ori a vibrațiilor [art. 9 alin. (2) din H.G. nr. 600/2007];
- nu pot fi repartizați la locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase [art. 13 alin. (5) din Codul muncii];
- durata timpului de muncă este de maximum 6 ore/zi și 30 de ore/săptămână [art. 112 alin. (2) din Codul muncii și art. 10 din H.G. nr. 600/2007];
- nu pot fi folosiți la muncă de noapte [art. 128 alin. (1) din Codul muncii];
- nu pot presta muncă suplimentară [art. 124 din Codul muncii și art. 11 din H.G. nr. 600/2007].

În aplicarea Directivei, H.G. nr. 600/2007 preia lista exemplificativă a tipurilor de munci periculoase care trebuie interzise adolescenților. Totodată, H.G. nr. 600/2007 exclude tinerii (persoanele fizice între 15 și 18 ani), care prestează munci în afara unui raport juridic de muncă și care nu sunt protejați nici de directivă și nici de Codul muncii, dar intră în domeniul de aplicare a Convenției nr. 182/1999. În acest sens, Comitetul de experți al Biroului Internațional al Muncii a transmis Guvernului României, în observația individuală din 2010 privind aplicarea de către România a

11 I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a III-a, revăzută și adăugiră, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 239.

12 Art. 3 lit. a și b formulează următoarele definiții: ” a. tânăr - orice persoană în vârstă de cel putin 15 ani și de cel mult 18 ani; b. copil - orice persoană care nu a atins vârsta de 15 ani sau orice tânăr în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani care face încă obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, stabilit de lege ...”.

Convenției nr. 138/1973 că aceasta acoperă nu numai munca prestată în temeiul unui contract de muncă, ci toate tipurile de activitate economică prestată de copii, inclusiv activitățile independente.

Angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru asigurarea securității și protejarea sănătății tinerilor, ținând seama, în special, de riscurile specifice prevăzute la art. 9 din H.G. nr. 600/2007.

Tinerii beneficiază de reglementări de protecție în ceea ce privește timpul de odihnă, cuprinse în art. 13-15 din H.G. nr. 600/2007, respectiv:

- pauză de masă de cel puțin 30 de minute consecutive, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate;
- între două zile de muncă, perioada minimă de repaus este de 12 ore consecutive, iar pentru copii, perioada minimă de repaus este de 14 ore consecutive;
- repausul săptămânal este de două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica;
- concediul de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

C. Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii (copilul este persoana de până la 18 ani) include definiția muncilor intolerabile[13] (prevăzute de Convenția OIM nr. 182/1999), definiția muncilor periculoase[14] și criteriile după care se identifică acestea[15], reglementarea activităților din domeniul artistic, cultural, sportiv, publicitar, modeling ș.a. urmând a fi făcută printr-o altă hotărâre de Guvern.

13 Art. (2) lit. c) stabilește: "munci intolerable — activitățile desfășurate de către copii sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității, dezvoltării sau moralității copiilor, și anume: toate formele de sclavie sau practicile similare — vânzarea de sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii și munca de servitor— precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul practicării prostituției, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante, așa cum le definesc convențiile internaționale …".

14 Art. (2) lit. b) stabilește: "munci periculoase — toate activitățile din sectoarele formal și informal, desfășurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității, dezvoltării sau moralității copiilor, având următoarele caracteristici: se desfășoară în sectoare economice periculoase sau în ocupații periculoase în care munca copiilor este interzisă prin lege; au o frecvență, durată și/sau intensitate care împiedică frecventarea învățământului obligatoriu, participarea la programe de orientare sau de formare profesională aprobate de autoritatea competentă sau capacitatea copilului de a beneficia de instruire …". Lista muncilor periculoase este cuprinsă, potrivit art. 4 alin. (1), în anexa la H.G. nr. 867/2009.

15 Art. 3 prevede: "Muncile periculoase pentru copii sunt determinate de urmatoarele criterii:
a) expunerea la riscuri fizice, psihologice sau sexuale;
b) efectuarea de activități sub pământ, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații restrânse;
c) efectuarea de activități cu mașini, materiale sau instrumente periculoase, care implică manipularea sau transportul unor greutăți;
d) efectuarea de activități într-un mediu în care copiii sunt expuși la acțiunea unor substanțe, agenți sau proceduri periculoase ori în condiții de temperatură, umiditate, zgomot sau vibrații care le-ar prejudicia sănătatea și în alte condiții de aceeași natură;
e) efectuarea de activități în condiții extrem de dificile, pe parcursul mai multor ore sau în timpul nopții, ori pentru care copilul este reținut într-un mod nejustificat de către angajator și în alte condiții de aceeași natură;
f) efectuarea de activități în locurile cu condiții deosebite sau speciale de muncă, stabilite potrivit legii;
g) expunerea la riscuri de accidentare sau de îmbolnăvire profesională;
h) orice formă de muncă care, prin natura acesteia, contravine scopurilor și măsurilor luate în vederea frecventării obligatorii a unei forme de învățământ, potrivit legii".

CONCLUZII

Deși la data adoptării celor două hotărâri de Guvern (H.G. nr. 600/2007 și H.G. nr. 867/2009) s-a urmărit complementaritatea normelor cuprinse în aceste acte normative, ne raliem opiniei, exprimată în doctrina juridică16, potrivit căreia reglementările actuale în materia protecției tinerilor în muncă se suprapun parțial, există necorelări și nu reglementează munca prestată de copii sub 15 ani. Așa cum am arătat si mai sus, normele OIM și ale UE nu sunt conflictuale, conțin unele suprapuneri, dar și completări, protecția conferită de convențiile OIM fiind mai extinsă.

În consecință, se impune de lege ferenda adoptarea unui act normativ unic, care să cuprindă normele de protecție a muncii copiilor și tinerilor în muncă, să cuprindă definiții unitare ale termenilor, să detalieze normele cuprinse în Codul muncii și să aducă o armonizare a legislației interne cu normele internaționale și europene în materie. Un asemenea act normativ ar trebui să fie aplicabil atât pentru muncile prestate într-un raport individual de muncă, dar și pentru activitățile prestate în afara unui astfel de raport, în temeiul unui raport civil sau chiar în absența unui raport juridic. De asemenea, ar trebui să cuprindă un capitol privind la activitățile permise pentru tinerii între 13 și 15 ani, care, în contextul prevederilor constituționale și ale legislației civile actuale, se pot desfășura numai prin convenție civilă. Concomitent, activitatea de control, de verificare a modului în care sunt respectate normele ar urma să se facă de Inspecția Muncii.

16 A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a III-a, revăzută și adăugiră, *loc.cit.*, 2014, p. 724.

ABILITĂȚILE, MOȘTENIRE SAU DOBÂNDIRE?

Melinda MATHE[1]

1. INTRODUCERE

Ne întrebăm adesea dacă abilitățile unui individ reflectă un bagaj genetic, ce contopește abilitățile materne și paterne. În aceeași măsură, formele de educație, factorii externi care acționează în diferitele etape ale vieții, pot aduce evoluția abilităților.

Incontestabil rămâne importanța abilităților în performanța atinsă în parcursul profesional. Alegerea unor forme de joacă în copilărie, pasiunile ce prind aripi în primii ani de adolescență, materiile favorite din școală și plăcerea găsită în diferite activități nonformale, contribuie la valorizarea acestor abilități.

Îmbinarea armonioasă a cunoștiințelor ce se dobândesc pe parcursul vieții active cu abilitățile și cu cerințele vieții profesionale duc la satisfacție.

Din observațiile zilnice și analizele efectuate reiese clar că fiecare individ are un anumit profil desăvârșit în jurul celor două axe: moștenire și dobândire.

Iată de ce este important ca în managementul resurselor umane să fie bine identificate așteptările complete pe care organizația le are de la un individ pe un anumit post. Odată definit acest profil, identificarea persoanei care întrunește cel mai bine acești factori asigură succesul și câștigul individual și organizațional.

Din exemplele pe care le putem analiza, vedem ponderea naturii sursei abilităților moștenite și dobândite.

Clar ne este tuturor că nu poate fi doar o sursă, iar modificările ce apar în viața fiecăruia, sunt determinate de schimbarea proporției în care sunt folosite cunoștiințele învățate, cultivate pe de o parte și cele cu care ne naștem.

2. MOȘTENIREA ABILITĂȚILOR

Atunci când analizăm viața profesională a unui individ, trebuie să plecăm de la prezent, să integrăm toate aptitudinile lui și să ne întoarcem pas cu pas în existența lui. Vom vedea că fiecare aptitudine are mai mult sau mai puțin izvorul în copilărie, în primele momente ale existenței. Mergând pe firul acesta, vom remarca existența aceluiași talent, mai mult sau mai puțin dezvoltat la unul sau la ambii părinți. Un fapt este clar, cariera profesională a descendenților este apropiată sau identică, dar pe o scară diferită, cu cea a rudelor de gradul I sau II. Des întâ0lnim în familiile de artiști, bunici sau părinți ce își exercitau talentul în domeniul artelor... Un bunic sau un părinte care a practicat ceasornicărie, cu certitudine va avea descendenți cu dragoste pentru ordine, planificare, pricepere, multă manualitate. Detaliile, capacitatea de a le observa, de a le dezvolta, sunt specifice de asemenea unor meserii manufacturiere. Un astfel de individ va găsi satisfacție profesională atunci când își va putea exercita aceste

1 inginer diplomat NTN-SNR Rulmenți

plăceri. O persoană care este planificată, condusă de reguli și principii, cu o nevoie vitală de a cunoaște detaliile unui proces, va avea dificultăți să practice o meserie care are latura dominantă creativitatea, flexibilitatea, schimbări frecvente de reguli sau inexistența acestora. Individul creativ, cu talent în domeniul artei, cu o imaginație prezentă în cotidian, la fel de dificil va reuși să se regăsească și să nu simtă povara energiei investite în reușită, într-o responsabilitate ce presupune rutină, verificare frecventă, respectarea unor termene scurte, presiune.

În general, avem prea puțin timp la dispoziție atunci când decidem în ce direcție îndreptam un candidat aflat în procesul de recrutare. Concentrația noastră este pe compatibilitatea dintre un profil de post cunoscut, așteptări bine definite din partea organizației și un candidat ce prezintă un rezumat al educației și competențelor, abilităților pe care le are sau dorește să le aibe. Arta și talentul specialiștilor în resurse umane este de a verifica și exploata toate aceste elemente. De multe ori, în funcție de starea celor implicați în proces, a modului în care se desfășoară interviul, calitatea acestui proces de cunoaștere poate fi deformat.

Important într-un astfel de proces este pregătirea prealabilă, dar și identificarea corectă a acelor abilități ce sunt absolut necesare. Deținerea abilităților respective, profunzimea în care acestea sunt dezvoltate, țin de implicarea celor aflați în dialog. Prima abilitate exploatată, practic cea care permite ca procesul de cunoaștere și identificare a compatibilității să curgă, este comunicarea. Comunicarea nu înseamnă doar talent orator, înseamnă chimie, înseamnă autocunoaștere, înseamnă empatie, înseamnă dorință exprimată în cuvinte. Această abilitate, cu siguranță, are cele două izvoare, moștenire și perfecționare prin educație. Plăcerea de a comunica, de a interacționa, se observă din primii ani de viață. Un copil, prin modul în care socializează cu străinii, cât de repede răspunde la o întrebare, curajul cu care va pune o întrebare, devoalează capacitatea lui de comunicare. Acel copil căruia îi place să recite poezii în fața unor străini, să fie în centrul atenției, arată o bază nativă oratorică. Un copil ce comunică ușor are părinți ai căror ocupație presupune acest lucru. Are obiceiuri legate de această abilitate, modelul bunicilor sau al părinților, acea asemănare cu ei va fi evidentă.

Modul în care se raportează la pregătirea unor evenimente, timpul alocat detaliilor, prevestesc capacitatea de planificare, atenția la detalii, spiritul analitic și cel sintetic.

Cel care organizează evenimente sportive, excursii, petreceri, convoacă prieteni este „sufletul" evenimentului, are clar abilitățile de conducător. Organizarea, motivarea, persuasiunea sunt abilități fundamentale pentru o persoană ce ocupă o funcție de conducere. Stilul de conducere pe care îl are o persoană aflată într–o poziție managerială, își are numeroase dovezi în modul de manifestare din fragedă copilărie.

Iată doar câteva din abilitățile de bază care se manifestă de timpuriu și care cert sunt prezente de la naștere, existența lor fiind ușor identificată și la unul sau la ambii părinți, ori la bunici. Comportamentul părintelui, anumite abilități, cum ar fi manualitatea, priceperea la diferite activități meticuloase, răbdarea sunt observate în general și la descendenți. Cultivarea în familie a unor obiceiuri și ritualuri, nasc și cizelează abilități ce ulterior pot fi transformate și valorificate ca surse de performanță

în carieră. Sunt importante identificările acestor abilități pentru a fi valorificate ulterior în dezvoltarea de pasiuni, dar și în alegerea profesiei viitoare.

3. DOBÂNDIREA ABILITĂȚILOR

Aptitudine înseamnă a poseda un talent, a avea o înclinație. Odată identificată, permite construirea educației, etapelor de pregătire profesională în sensul valorificării acesteia. Importantă este influența și raportarea la diferite modele care își lasă amprenta de a lungul parcursului educațional. Modele pot fi părinții, bunicii, alți membrii ai familiei sau străini cu care tânărul interacționează și la care se poate raporta. Aceste modele se schimbă de a lungul vieții, fiind păstrate exemple de acțiuni ce vor întări încrederea în propriile forțe. În funcție de meseria aleasă și de cariera dezvoltată, orice persoană își va dobândi abilitățile necesare, își va dezvolta abilitățile native. Organizațiile în care își va completa cariera conduc la ceea ce numim piramida abilităților. Evaluarea periodică permite autocunoașterea și astfel raportarea la modelul urmărit. Diferența constatată va fi acoperită rapid prin învățare și copiere. Motivarea pentru acest tip de dobândire de cunoștiințe este imensă. Viteza cu care omul dorește să își atingă nivelul modelului este impresionantă.

De aici importanța modelului, a exemplului ce trebuie reprodus, urmărit prin definirea valorilor într-o organizație. Cu cât este mai bine identificat acest model, recunoscut și asimilat de mai mulți membrii ai organizației, cu atât mai mult ajungem de la abilități individuale la abilitățile organizației.

În toate formele ei, metodele de dobândire a abilităților sunt utile atât organizației cât și individului. Metodele se adaptează în funcție de caracterul individului. Rezultatul poate fi prevăzut în funcție de cât de adaptată a fost metoda. Organizațiile desfășoară diferite programe de formare, unde în urma unor studii de caz sau a unor exerciții se defineste abilitatea și se exersează utilizarea acesteia. Ca această abilitate să fie ulterior folosită, este necesar ca individul să se simtă confortabil și să vadă rezultatul. Cu cât formatorul sau metoda utilizată sunt mai bune, cu cât acesta sau colegii cu care a învățat devin „modele pe abilitate", cu atât mai bune rezultate va avea. Importantă este cunoașterea utilității pentru care trebuie deprinsă abilitatea. Nu are sens să învățăm a înota dacă nu vom pune niciodată la dispoziție piscina.

Identificarea nevoilor de formare sunt realizate în baza unor evaluări atât de superiori cât și de specialiștii în resurse umane. Rolul de a crea condiția în care abilitățile dobândite vor fi utilizate revine însă exclusiv superiorului. Capacitatea acestuia de a-și dezvolta și sprijini angajatul asigură încrederea, motivarea și succesul. Orice forțare va conduce mai devreme sau mai târziu la eșec. Rolul de mentor poate să revină superiorului, dar poate fi asigurat de orice senior al organizației care se bucură de recunoaștere în organizație. Rolul acestuia va alterna între acela de formator și cel de consilier. Pentru ca o organizație să aibă succes, angajații ar trebui să se bucure de acest triunghi: superior, mentor și manager resurse umane.

Acest triunghi permite evaluare și reevaluare din unghiuri complet diferite, identificând cel mai bine atât nevoia cât și metoda adaptată de formare.

EXPERIENȚA ÎN MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

În cadrul managementului resurselor umane este imperios necesar să fie bine definit profilul postului. Compatibilitatea dintre profilul postului și candidatul selecționat trebuie să fie maximizat. Identificarea cât mai devreme a abilităților native conduc la succesul recrutării. Rolul important îl au aceste abilități pentru că ele se regăsesc în mediul familial, conferă acel „natural" în comportament.

Abilitățile dobândite sunt sursa ulterioară a succesului. Acestea formează un fundament pe care se poate clădi și unde personalizarea se va face prin asimilarea propriilor valori cu cele ale organizației.

Rolul determinant pe care îl au managerii de resurse umane este acela ca, în baza experienței, să aibe viziuni și proiecții de carieră. Clădirea unei cariere este similară unei case în care fundamentul o reprezintă abilitățile genetice pe care, prin diferite metode organizate, formale sau informale, se clădesc, se adaugă abilități dobândite.

Organizarea și urmărirea corectă a procesului de evaluare, exploatarea datelor obținute duc la creșterea încrederii în organizație, pe de o parte, dar și în profesionalizarea și eficientizarea sistemului. Identificarea punctelor slabe și analizarea motivului pentru aceste nereușite, pot duce la abilități care nu sunt cunoscute sau asimilate. Adaptarea cererii sau implicarea în proiecte unde resursele folosite au acele abilități permit asimilarea sau copierea. Cu cât utilizăm metode mai simple, cu cât forțam mai puțin și asigurăm mediul de încredere în care individul își poate exercita caliatățile, cu atât vor fi mai ușor de asimilat aceste abilități. Atenția noastră trebuie să fie în permanență asupra efortului, energiei de care are nevoie individul pentru a-și exercita această capacitate. Vom vedea motivarea înflorind, barierele îndepărtate atunci când obiectivul implică utilizarea unor abilități care sunt dezvoltate bine.

Experiența în acest domeniu permite ca rolul de formator de cariere să ducă la reușite și satisfacții individuale și colective. Cu cât sunt implementate mai multe modalități prin care se realizează evaluarea, cu atât oamenii vor ocupa poziții profesionale adaptate corect nevoilor și priceperii lor.

5. ÎNCHEIERE

Rolul important pe care îl au specialistii din resurse umane este determinant în cariera unui individ. Modul în care este ales „omul potrivit la locul destinat" poate face diferența între o organizație și alta. Performanța unei organizații este dată de suma performanței indivizilor care o alcătuiesc și care ajung să își desfășoare activitatea într-o echipă.

Iata de ce acestă meserie este precum al dascălului care formeaza OAMENI din copii zglobii. Un bun specialist în resurse umane va gândi în perspectivă, va analiza trecutul unui individ, va înțelege poziționarea lui în diferitele situații trăite și va identifica acele abilități care îl recomandă și îl apropie cel mai mult de profilul căutat.

CREȘTEREA PRODUCTIVITĂȚII ÎN ROMÂNIA CA PARTE A EVOLUȚIEI SOCIOCULTURALE

Ioan-Petru ROTARU[1], Daciana Maria RADOAE[2], Lacrima Elena RUCĂREAN[3], Dan HURDU[4], Cătălin Eugen SAVA[5]

We live în a stage of steep and rapid changes în the economic plan as especially socially. As people we feel these changes things and we are difficultis to adapt. Romania engages în change is slow. We do not have solutions for them because we are not lookig for. We have no results because we don't make at least the first steps toward them. Our only possibility to evolve as a country is to engage us seriously în increasing productivity. Unfortunately we just mimic the hiring.

Politicians have disappointed us. Specialists we have left. The youngs is very poorly prepared. You need to wake up from this bad dream, without hope, and to begÎn building a livable future. Our belief is that being really possible with a commitment, determined to reach the European average productivity withÎn ten years. Are countries that have managed to make this step. Romania still has the ability to support such a plan.

CUVINTE CHEIE: productivitate, abilități, medicina muncii, SSM, muncă.

1. PRODUCTIVITATE, BUNĂSTARE SOCIALĂ

Globalizarea aduce modificări substantiale în piata muncii la nivel planetar. Tehnologiile avansează într-un ritm amețitor. Cerințele pe angajat sunt tot mai mari. „Turbocapitalismul", „fast trak" sunt noțiuni tot mai comune. Munca nu mai este dirijată de timpul de muncă, ci de rezultate. „Angajatul trebuie să evolueze spre un participant la piața muncii activ, dinamic și entuziast." Productivitatea este semnul bunăstării.

În contextul în care nu există nicio politică referitoare le mecanisme largi care pot duce la creșterea productivității, dorim să deschidem o discuție care să sesiseze, să sensibilizeze și să pună în acțiune planuri pentru urmărirea creșterii urgente a productivității în România.

Specialiști care lucreaza în Securitate și Sănătate în Muncă pot fi persoanele cele mai valoroase care pot contribui la creșterea productivității.

Credem că și noi, românii, avem capacitatea intelectuală și forța să putem duce un plan privind creșterea productivității. Criza actuală, prelungită și fără o perspectivă clară privind direcțiile și căile de ieșire, sunt un element în plus care face urgent necesară abordarea acestor aspecte.

1 medic primar ATI, administrator Clinica Paltinul
2 biolog specialist Clinica Paltinul
3 medic specialist medicină generală Clinica Paltinul
4 inginer Clinica Paltinul
5 medic

Un plan pe zece ani poate crea o masă critică de angajați și viitori angajați, suficientă care să poată duce România spre spre un nivel de conștientizare individuală care să creeze premisele ajungerii la media Uniunii Europene în ce privește productivitatea muncii. Pe temen mediu, cinci ani, am putea gândi la a o creștere cu 20%.

Ne aflăm la coada clasamentului privind productivitatea în UE. Există o corelație direct proporțională între nivelul productivității unei țări și satisfacerea nevoilor sociale. Ne referim la sănătate, învățământ, cercetare, administrație etc. La tot ceea ce o țară poate susține pentru binele comun al cetățenilor săi.

Ca o consecință, ne aflăm la coada clasamentului și în ce privesc capabilitățile sale, ca țară, de a satisface nevoile sociale.

Luăm ca exemplu doar sănătatea:

Tabelul 1. Productivitate și cheltuieli în sănătate.

Țara	Productivitate față de media UE - an 2012	Cheltuieli per capita pentru sănătate pr.sect public	Procent alocat din PIB pt. sănătate	Procent asig. Sociale de sănătate
SUA	142%	7.960/12.5	17.4%	53.%
Elvetia	117.1%	5.105/8.1	11.6%	68. %
Austria	115.3%	4.288/6.7	11%	57.%
Germany	105.5%	4.218/6.5	11.6%	88.%
Franta	115.4%	3.978/6.2	11.8%	90.%
Marea Britanie	105%	3.480/5.4	9.6%	83.%
Ungaria	70.5%	1.980/3.1	7.6%	84%
Romania	50.2%	634 (363)	5.4%	80.%
Suedia	114.5%	3.722/5.8	12.6%	81 .%
Japonia	93.9%	3.754/5.9	9.5%	87.%

Sursa-cheltuieli per capita, din PIB și procente PIB și asig.sociale: World Health Statistics 2012; Sursa datelor productivitate : Eurostat. (zonele marcate: ordin de mărime față de cheltuielile din România).

Este foarte importantă această situație? Credem că importanța ei este enormă și trebuie să dea de gândit românilor. Observăm cum la creșteri relativ mici ale productivității sumele alocate sănătății cresc spectaculos. La o creștere cu doar 20.3% Ungaria poate cheltui de 3,1 ori mai mult pe sănătate. În mod similar, creșterea cheltuielilor din sănătate crește odată cu productivitatea, ajungând în Austria să fie de 6.7 ori mai mare ca în România, iar în SUA de 12.5 ori mai mare ca la noi.

2. PRODUCTIVITATEA ÎN ROMÂNIA

Această medie, de 50.2% față de media Uniunii Europene la productivitate, conține, dacă segmentăm pe sectoare economice, variații în plus de până la 20% pentru industriile IT și auto și scăderi de până la 25% pentru agricultură și meserii individuale. În cadrul companiilor private avem două tipuri economice în acest moment. Cel generator de productivitate, reprezentat majoritar de companii străine, și un sistem economic de subzistență, în care preocuparea pentru productivitate este cvasi necunoscută.

Cei din prima categorie se bazează în foarte mare parte pe capacitățile tehnologice ale echipamentelor. Majoritatea celor care lucrează în cel de al doilea sistem folosesc doar abilități individuale, mai mult sau mai puțin adaptate muncii lor. Nu sunt cuprinși în sisteme de control al eficienței și eficacității muncii.

Deși productivitatea la noi aproape s-a dublat în ultimii doisprezece ani, credem că România, ca țară, are nevoie de un ritm mult mai susținut de creștere a productivității. Credem că există resursele necesare, o legislație satisfăcătoare și mai ales o populație aptă și doritoare de a-și îmbunătăți calitatea vieții prin muncă. Zelul în muncă dovedit de români în străinatate este binecunoscut. De ce acolo se poate și aici nu... prea?

Figura.1.



Sursa grafic: EVZ

Credem că răspunsul este destul de simplu: acolo, în țările vestice, există condiții ca cel ce muncește să-și exprime capacitățile într-un context care îi oferă posibilități atrăgătoare de exprimare. Cu alte cuvinte, trebuie să creăm un cadru de ajutor pentru stimulare a angajatorului și a celor ce muncesc cu productivitate crescută și un cadru de neajutorare a celor care nu satisfac aceste condiții.

Dacă nu ne vom strădui să tragem productivitatea în sus, creșterea va fi foarte lentă, iar valoarea socială a muncii foarte scăzută.

3. PRODUCTIVITATEA: OM VERSUS MAȘINĂ

Suntem tentați să credem că productivitatea este în primul rând dată de utilajele tehnologice care, cu cât sunt mai moderne și mai performante, cu atât vor fi mai eficace în creșterea productivității.

Este adevărat parțial. Un echipament, cu cât este mai productiv, cere o pregătire mai sofisticată celui care-l operează. Mai mult, apare nevoia unor abilități pe care operatorul trebuie să le aibă într-un nivel peste medie pentru a exploata la nivel cât mai înalt acel echipament. Atât sectoarele productive, cât mai ales cele ale serviciilor cer aptitudini și abilități la nivele care să treacă peste medie.

Cum alegem pe cei care trebuie să muncească cu un efect sporit? Avem un cadru în care atât angajatorul cât și angajatul să cunoască niste reguli care să stabilească contextul cerințelor și așteptărilor în ideea unei exploatari superioare?

Implicarea individului trebuie să fie cât mai conștientă. Dar la fel și cea a angajatorului privind individul. Utilizarea abilităților individuale la o capacitate cât mai înaltă pentru obținerea unui câștig cât mai ridicat este un deziderat atât al individului cât și al organizației. „Suntem martorii unei dezvoltări a rețelelor, piețelor și organizațiilor, guvernate din ce în ce mai mult de așteptări raționale." Schimbarea perspectivei asupra individului și angajatorului în această prismă este binevenită. Cooperarea pentru exploatarea abilităților individuale devine un element cheie.

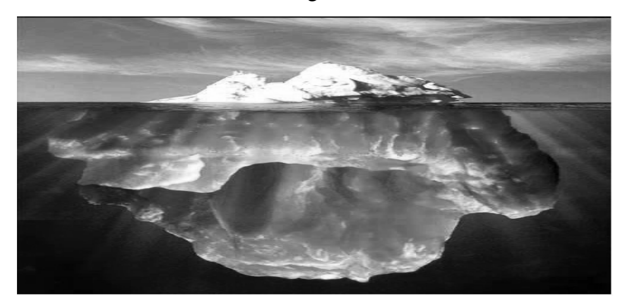
4. PRODUCTIVITATEA CRESCUTĂ ESTE SINONIMĂ CU SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ (SSM)

Cine sunt cei mai în măsură să cunoască și să valorifice potențialul angajatului în contextul cerințelor locului de muncă pentru productivitate crescută? Sunt cei care acționeaza în sistemul SSM: ingineri, medici, psihologi, ergonomi, sociologi, biologi, chimiști, fizicieni, etc. Lucrători din SSM prin pregătirea pe care trebuie să o aibă, dețin cunoștinte interdisciplinare din aceste profesii și pot integra cunoștiințele acestora în sensul dorit. Cu foarte puțin efort de pregătire, acești oameni pot fi conștientizați de posibilitățile pe care le reprezintă în domeniul creșterii productivității.

5. PRODUCTIVITATE, ABILITĂȚI ȘI SĂNĂTATE

Evidențele noastre medicale obținute în ultimii patru ani la Clinica Paltinul Sibiu, sugerează existența unei corelații între starea de sănătate, abilități și productivitatea angajatului. Constatăm existența unei patologii cu aspect de aisberg. Mare parte este nevăzută, subestimată și putem spune chiar neglijată.

Fig.2.



Sursa: http://www.mentalclimbing.com

De ce pe același loc de muncă un angajat este mai productiv decât altul? De ce un angajat, pe același loc de muncă, obosește iar altul nu obosește? De ce pe același loc de muncă un angajat se îmbolnăvește iar altul nu? Sunt întrebări la care ar trebui să răspundem pentru că din rezolvarea lor ne poate veni bogația sau, din nerezolvarea lor, vom suporta costuri care ne vor menține în starea de sărăcie...

Existența abilităților individuale este certă. Cum de apar? Este o poveste lungă și încâlcită. La fel, avem o discuție și despre cum și de ce se manifestă la indivizi. Important este că le putem folosi în mod benefic pentru toată lumea.

Dezvoltarea individului se face în cadrul a diverse grupuri: familial, preșcolar, școlar, cultural, social, etnic, național etc. În toate aceste grupuri conceptul de cooperare este fundamental și este cultivat în modele diferite.

Agregarea în grupuri și cooperarea este mai relevantă la specia umană. Beneficiile individuale sunt evidente și ne diferențiază radical de toate celelalte specii terestre cunoscute.

Există o tendință naturală generală a speciilor evoluate de a utiliza în procesul de cooperare abilitățile cele mai bune ale indivizilor. Abilități naturale fac ca grupuri de animale să vâneze, să se apere, să-și caute terenurile de hrană, conduși și susținuți mai puternic de unii membrii ai grupurilor. De abilitățile lor depinde în cele din urmă supraviețuirea și coeziunea grupului. Acesta crează premise pentru realizarea de comportamente cu caracter altruist pentru societate și caracterizate prin reciprocitate. Reciprocitatea în relațiile umane ține și de un mecanism determinat genetic care privește instinctele de supraviețuire a speciei.

Societatea umană a dezvoltat un tip superior de cooperare și se îndreaptă rapid spre nivele de cooperare nebănuite în urmă cu douăzeci de ani.

Lipsa unui context ușor abordabil de către individ și în care să aibă capacitatea de exprimare cât mai ridicată duce la frustrare, iar aceasta la anxietate și lipsa de încredere, factori majori pentru situații de risc crescut la nivel individual și implicit la nivel de grup.

Responsabilitatea angajatorului nu este cerută de nimeni într-un mod explicit privind performanța și răsunetul muncii asupra individului. Stoarcerea de rezultate pare să fie singurul scop, indiferent de mijloace.

Prezentul cere un alt gen de implicare. În acest sens, productivitatea crescută se orientează în primul rând asupra individului ca și substrat pentru angajator care să îi eploateze abilități individuale cât mai înalt și într-un context de lungă durată, cu efecte minime asupra angajatului.

Munca, ca și fenomen al redistribuirii valorilor create prin cooperare, se sprijină la noi și în țările mai puțin dezvoltate, nu pe abilitățile individuale, ci pe capacitatea managerilor de a impune rezultate.

Cu tot avansul ultimelor secole, felul de a fi al celor care preiau conducerea în viața socială se bazează pe zestrea genetică, care face ca indivizi de tip „alfa" să se impună. Acest tip de individ este cel răzbătător, cel care trece obstacole și atinge obiective. „Orientarea culturală în teoria managemetului, cu accentul pus pe valori, dăruire, motivație, lucru în echipă și enunțarea misiunii" face abstracție de marea masă a membrilor ca și purtători de valoare superioară prin prisma abilităților lor individuale. Responsabilizarea lor este subțire și conjuncturală.

România a dezvoltat legislativ diferite componente de control în sistemul muncii, susținute de ministere diferite sau organizații profesionale și patronale diferite. Fiecare urmărește scopul său propriu. Integrarea interdisciplinară a acestor componente într-o structură simplă, care să aibă efecte majore în creșterea productivității, nu există.

Ceea ce propunem noi este compunerea, din părțile existente, a unei mase comune pe care să putem desena un sistem, este adevărat foarte complicat, dar care să ofere un model simplu de lucru și care să aibă în obiectiv permanent îmbunătățirea productivității angajatului.

Cine ar sta la aceasta masă? În primul rând SSM-istii, medici de medicina muncii și psihologii specializați pe muncă. Vin apoi foarte mulți specialiști de niță, care-și aduc contribuții extrem de importante: sociologi, biologi, chimiști, ergonomiști, arhitecți, designeri și lista poate continua mult.

Ce ar trebui să facem la această masă? În primul rând să învățăm un limbaj comun. Să standardizăm elementele esențiale, ca să le putem pricepe toți, indiferent de situația care trebuie manageriată.

Putem pregăti o asemenea situație? Cert: DA!

Apariția și dezvoltarea abilităților ține de dezvotarea neurobiologică a copilului după naștere, ca parte a procesului de neotenie. Sunt perioade ale vârstei copilului când putem constata, determina și chiar canaliza anumite capacități care sunt peste media obișnuită.

Acordarea atenției asupra acestor capacități, care în timp devin abilități, și canalizarea copilului spre valorificarea lor, îl poate pune în poziția în care să știe să aleagă între oportunitățile pe care i le va oferi munca în așa fel încât să își exploateze la maxim cu efort minim aceste însușiri naturale.

Se poate acționa la vârsta de 3 ani, la 4-5-6-7 ani, la 12 ani, la începerea clasei a opta, la începerea clasei a douasprezecea. Sunt vârste neurobiologice și cronologice ce au importanță în dezvoltarea abilităților și în orientarea viitoare a copilului.

Conștientizarea angajatorilor privind aplicarea unui sistem de evaluare capabil de a fi înțeles de orice angajat sau viitor angajat este, de asemenea, un element obligatoriu.

Peste toate, ca sistemul să fie coerent, este nevoie ca organisme și instituții ale statului, ale organizațiilor patronale și profesionale, să dezvolte un sistem de predicții privind evoluția pieței muncii pe 5, 10, 20 și 30 de ani, în așa fel încât orientarea angajatului să fie și pe termen lung.

6. CONCLUZII

Dublarea productivității din ultimii doisprezece ani s-a datorat în cea mai mare parte tehnologizării din industrie și servicii. Acest lucru nu a fost dublat de o creștere a productivității prin utilizarea superioară a resursei umane, exprimată prin valorificarea abilităților individuale.

Conceptul pe care l-am dezvoltat la Clinica Paltinul, rezultatele pe care le avem din aplicarea programului nostru informatic de evaluare și adunare a datelor, ne pun într-o postură de pionieri în România în ceea ce privește problema creșterii productivității. Aplicarea unui asemenea program la o scară mai largă își va arăta posibilitățile sale intrinseci dar, mai mult decât atât, va deschide căi de urmat, va deschide o poartă creativității.

Productivitatea crescută nu picat din cer. Este un efort general: individ, familie, societate, angajatori, organisme private și publice, etc.

Dacă politicienii nu sunt în stare, trebuie să-i obligăm noi, de jos în sus, să acționeze. Nu este o chestiune de viață sau moarte. Este o chestiune de sărăcie sau bunăstare.

„Am avut pentru că am vrut, am vrut pentru că am îndrăznit" spune capitanul Ahab. Adică, dacă nu îndrăznim să facem primul pas, nu se va întâmpla nimic.

Sunt țări care au reușit să facă acest pas. România are încă capacitatea de a susține un asemenea plan.

Peste toate este vorba „doar" de o DECIZIE POLITICĂ care să dea startul.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Zygmunt Baunman & Tim May – Gandirea sociologica – ed.Humanitas, Bucuresti, 2008
2. Gherd Gigerenzer – Intuitia-inteligenta inconstientului – ed.Curtea Veche Publishing, Bucuresti,
3. Francis Fukuyama – Marea ruptura – ed.Humanitas, Bucuresti, 2011,
4. Teodor Frunzeti & Vladimir Zodian – Lumea 2013, Ed.RAO, Bucuresti 2013.
5. Daniel Kahneman – Gandire rapida, Gandire lentaed.Publica, Bucuresti, 2012
6. Desmond Morris – Maimuta goala – ed.Art, Bucuresti, 2008
7. David Schmidtz – Elemente ale dreptatii – ed.Humanitas, Bucuresti, 2012
8. Jakob Schrenk – Arta exploatarii de sine sau minunata lume noua muncii – ed. Humanitas, Bucuresti, 2010
9. World Health Statistics 2012
10. Eurostat- 2013

ASPECTE ALE MUNCII COPIILOR DIN MEDIUL RURAL ÎN ROMÂNIA

Ecaterina STATIVA[1], Andrei KOZMA[2]

INTRODUCERE

Munca copiilor este o realitate prezentă atât în țări sărace, în curs de dezvoltare, cât şi în țări dezvoltate. Diferența dintre aceste țări o reprezintă amploarea antrenării copiilor în anumite munci, denumite grave, sau activități care afectează sau compromit iremediabil viitorul acestora.

Munca copiilor a intrat în atenția Guvernului României începând din anul 2000, odată cu ratificarea de către România a Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr . 182 din 1999, *privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor şi acțiuni imediate în vederea eliminării lor. Pentru a se putea interveni la nivelul politicilor sociale era nevoie de date privind natura şi amploarea muncii copiilor şi în România*. Astfel, s-au întreprins o serie de studii de anvergură naționale, zonale sau ținând de anumite comunități expuse unor forme grave de muncă a copilului.

În urma studiilor desfăşurare în România, între anii 2000-2005, s-a estimat că între 2,1 şi 3,7 % dintre copiii cu vârste cuprinse între 5 şi 17 ani sunt „activi economic" dar mult mai mulți dintre ei prestează diferite forme de muncă. 90 % dintre aceştia lucrează în agricultură, 5% în industrie şi construcții, iar 3 % în industria hotelieră şi turism. 50 % dintre copiii activi economic pot fi considerați „copii care muncesc" În aceste procente nu au fost incluse formele cele mai grave de muncă a copiilor (1).

Utilizând definițiile muncii copiilor aşa cum apar în documentele internaționale, studiile realizate au determinat prevalențele copiilor antrenați în diferite tipuri de munci, inclusiv în cele mai grave forme, în funcție de caracteristicile sociodemografice ale acestora.

Dacă în societățile şi economiile tradiționale implicarea copiilor în muncă era o „valoare", chiar o „virtute", actualmente ea este o frână pentru o dezvoltare economică sustenabilă. În present, antrenarea cât mai timpurie a copilului în activități educaționale este considerată a fi cea mai profitabilă investiție în capitalul uman al unei societăți. Aşa cum deja s-a demonstrat, calitatea capitalului uman este cea care face diferența în sănătatea, speranța de viață, bunăstarea şi prosperitatea unei populații.

Cei mai mulți dintre copiii care lucrează locuiesc în mediul rural, iar munca lor se desfăşoară în cadrul gospadăriei casnice. Din cauză că se petrece în cadrul gospodăriei familiale, această muncă este cea mai puțin vizibilă şi recunoscută ca atare. În mediul rural, copiii care muncesc sunt implicați în agricultură. În perioada în care s-au realizat studiile, agricultura românească era dominată de ferma familială de subzistență. Acest tip de „ unitate economică de producție" are tendința de a folosi forța de muncă cea mai ieftină, adică cea neremunerată a copiilor (2).

1 CS 1, Dr . IOMC Bucureşti

2 Dr., CS III, MMD, Academia Oamenilor de Ştiință, România, Comisia de Antropologie - Academia Română

Muncile înfara cadrului familial, precum cea a copiilor străzii sau cele desfășurate prin intermediul rețelelor de prostituție, cerşetorie, pornografie infantilă, traficul ilicit de droguri, sunt mult mai expuse vederii datorită potențialului înalt infracțional al acestora, ce implică intervenții ale unor instituții specializate pentru criminalitate organizată, națională sau transfrontalieră. Utilizarea copiilor în aceste activități deosebit de grave este generatoare de mari profituri tot în contextul unei exploatări neremunerate, de cele mai multe ori la limita sclaviei.

În literatură se menționează faptul că sărăcia ar fi principala cauză a muncii copiilor. Alți autori consideră că fenomenul muncii copiilor este mai degrabă una dintre fațetele sărăciei, şi nu neapărat cauza ei. Analizând munca copiilor din România, autorii raportului *Munca copiilor în Romania* (2), consideră că o dezvoltare economică distorsionată a unei societăți ar fi la originea muncii copiilor, fapt care ar impiedica națiunile şi implicit membri ei să se realizeze pe deplin. «Ca urmare, copiii, în loc să-şi îndrepte atenția asupra educației şi asupra oricăror activități care să le potențeze realizările educaționale, trebuie să renunțe la aceste activități benefice, pentru o activitate economică dificilă şi de multe ori periculoasă, care abia le asigură existența »(2) .

Aşa cum au relevat şi cercetările, munca copiilor este prezentă în zonele cu populație rurală predominantă, cu economie de productivitate scăzută şi unde baza existenței o constituie economia de subzistentă.

Așadar, „cu cât ocuparea în agricultură şi caracterul de subzistență sunt mai mari într-o economie dată, cu atât răspândirea muncii copilului şi tendința de angajare în activități economice sunt mai mari “(2). Acest sector al economiei de subzistență a re-apărut în România după căderea comunismului (în 1989), în contextul destructurării economiei centralizate de tip socialist şi al tranziției către o economie de piață. Dispariția industriei, a locurilor de muncă, a determinat îndreptarea unor largi categorii de populație, în special din mediul rural, către economia de subzistență, ceea ce echivalează cu «împingerea unor largi segmente ale populației într-o sărăcie care... poate fi greu de depașit. În aceste condiții și din rațiuni de supraviețuire, acestea își dezvoltă funcții de producție de bunuri, ... pentru a subsitui ... achzitionarea unor astfel de bunuri de pe piață. O astfel de transformare a gospodăriei ...familiale, nu se poate realiza fără o implicare pe scară largă a copiilor ... care devin economic activi. Astfel de activități .... acaparează timpul copiilor ..., astfel încât participarea acestora la procesul educațional devine în multe cazuri o pură formalitate administrativă, fără rezultate practice în ce priveste dezvoltarea ulterioară a acestora (2).

DEFINIȚIA MUNCII COPILULUI ŞI A EXPLOATĂRII COPIILOR PRIN MUNCĂ

Noțiunea „munca copilului" se referă la acea muncă prestată de copii care comportă factori de risc mintali, fizici sau morali, este dăunătoare pentru copii, şi/ sau afectează şcolarizarea copiilor prin absenteism, eşec şi abandon şcolar sau prin obligarea lor de a combina frecventarea şcolii cu munca.

Așadar, la baza definiției acestui fenomen sunt criteriile: *vârsta, durata muncii, natura muncii sau condițiile în care această muncă se exercită*. În baza acestor trei

criterii au fost delimitați trei indicatori utilizați pentru evaluarea statistică, respectiv a prevalenței muncii copiilor la nivelul unei țări, la un moment dat.

Aceşti trei indicatori de măsurare sunt: *Copiii care muncesc*, *Copiii economic activi*, *Copiii care desfăşoară activități non-economice/casnic-gospodăreşti* (2).

1.*Copiii care muncesc* reprezintă:

- toți copiii cuprinşi între vârstele de 5 și 11 ani care desfăşoară vreo activitate economică;
- toți copiii cuprinşi între vârstele de 12 și 14 ani care desfaşoară activităţi economice, cu excepţia celor ce desfaşoară munci considerate „uşoare";
- toți copiii cuprinşi între 15-17 ani care desfăşoară activitivităţi considerate ca încadrându-se în grupa celor periculoase sau vătămătoare sau în cele considerate drept „cele mai grave forme de muncă a copiilor".

2. *Copiii economic activi* reprezintă:

- toți copiii economic activi între vârstele de 5 şi 11 ani (în acest punct suprapunându-se cu prima mărime);
- toți copiii economic activi cuprinși între vârstele de 12 şi 14 ani, inclusiv cei ce desfaşoară munci „uşoare";
- toți copiii economic activi, indiferent de tipul sau natura activităţii desfăşurate, cuprinși între vârstele de 15 şi 17 ani.

3. *Copiii care desfăşoară activități non-economice/casnic-gospodăreşti* reprezintă**:**

- toți copiii implicaţi în activităţi ce se situează în afara aşa-numitelor „graniţe ale producției", şi care sunt cunoscute sub numele de activităţi gospodăreşti sau casnice.

Aceasta este cea mai largă mărime din punctul de vedere al ariei de cuprindere. Datorită acestui fapt şi oarecum în ciuda realității evidente care relevă faptul că implicarea în astfel de activități poate consuma o parte însemnată din timpul copiilor, totuşi, implicarea în astfel de activități nu este considerată ca implicare în activități economice şi drept urmare aceşti copii nu sunt considerați ca fiind economic activi (2). În legătură cu această categorie de copii, care sunt considerați non economic activi, pentru că activitățile casnice gospodăreşti nu sunt considerate a fi economice propriu zis, trebuie remarcat faptul că ele pot consuma zilnic ore multe din timpul copiilor, care pot afecta indubitabil interesul acestora pentru activități şcolare şi educaționale sau chiar dezvoltarea generală a copiilor (2). Acest tip de muncă a copilului are cea mai largă răspândire şi în România.

EXPLOATAREA COPIILOR PRIN MUNCĂ

În acord cu prevederile Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (ILO) nr.138/1973 și nr.182/1999, exploatarea copiilor prin muncă acoperă următoarele situații:(3).

1. Vârsta copilului este sub vârsta minimă legală pentru angajare în muncă sau munca îl împiedică să frecventeze şcoala în mod regulat sau afectează capacitatea copilului de a învăţa (Convenția ILO nr.1)
2. Copilul este implicat în munci intolerabile (munca forțată, traficul, prostituția, pornografia, activități ilicite), care sunt cele mai grave şi trebuie eliminate de urgenţă (art.3 lit.a,b şi c din Convenţia ILO nr.182);38):
3. Copilul este implicat în munci periculoase care, prin condițiile în care se desfăşoară, precum şi prin durata muncii, sunt susceptibile să dăuneze sănătăţii, securităţii sau moralităţii copilului (art.3 din Convenţia nr.138 şi art.3 alin.d din Convenţia nr.182).

Exploatarea copiilor de către familie în România are o prevalenţă cuprinsă între 2 și 8 % în funcţie de dimensiunea măsurată. Astfel, 2% dintre copii afirmă că au fost trimişi să cerşească, 5% că muncesc în loc să meargă la şcoală, iar 8% că stau acasă să aibă grijă de fraţii mai mici, în loc să meargă la şcoală(4)

METODOLOGIE

Studiul de față își propune să analizeze amploarea muncii copiilor (non-economică și economică) în două zone ale țării după caracteristica de gen. Pentru atingerea acestui obiectiv vom realiza o analiză secundară pe datelor obținute în 2000, în urma Studiului de referință privind munca copiilor în mediul rural, în cinci județe selecționate din România (5). Cele cinci judete, Botoșani, Suceava, Vaslui, Ialomița și Călărași, au fost selectate utilizând drept criteriu indicele de dezvoltare umană (IDU). Utilizând acest criteriu, județele României se împart în 5 categorii: foarte dezvoltate, mediu dezvoltate, slab dezvoltate și foarte slab dezvoltate. Conform acestui criteriu, înafară de județul Suceava, care este clasificat ca fiind slab dezvoltat, celelalte patru județe au intrat în categoria celor foarte slab dezvoltate. În selecția acestor județe a contat și ponderea mare a populației rurale în județe comparată cu media țării. De altfel, experiența internațională arată că acolo unde ponderea populației rurale este mare probabilitatea antrenării copiilor în muncă este foarte mare.

Din fiecare din aceste județe au fost selecționate patru comune, cu ajutorul responsabililor de la Inspectoratul Școlar Județean, criteriul fiind prezența mare a abandonului școlar, distanța mare față de primul oraș (peste 45 km), drumuri de acces nemodernizate spre orașe și absența rețelelor de telefonie.

Au fost culese date de la copii, părinții acestora, precum și de la reprezentanți ai autorităților publice locale: inspectori școlari, medici, cadre didactice, preoți, politiști.

Ancheta pe baza de chestionar a fost utilizată pentru culegerea de date despre munca copiilor de la copii și de la unul din părinții acestora.

Interviul de grup și interviurile aprofundate au fost utilizate în cazul celorlalți actori. S-au realizat studii de caz în situația unor copii care au abandonat școala.

Chestionarul pentru copii s-a axat în principal pe culegerea unor date despre activitățile zilnice ale copiilor în gospodaria casnică, sau despre munca prestată la un angajator, altul decât părinții, pe relația cu școala și responsabilitățile școlare; au fost culese date privind atitudinea copiilor față de muncă și despre aspirațiile lor de

viitor. Chestionarul pentru părinți a vizat atitudinea acestora față de școală și viitorul copiilor, și de asemenea, atitudinea lor față de antrenarea copiilor în diferite munci în interiorul și în afara gospodăriei casnice.

Numărul de copii și părinți din fiecare județ a fost de 80, în condițiile în care s-au selectat randonizat din fiecare comună 20 de copii, cu vârsta cuprinsă între 5 și 17 ani.

REZULTATE

Natura și amploarea muncii copiilor în mediul rural în gospodarie.

Copiii au fost întrebați dacă realizează zilnic activități care privesc :curațenia casei, curațenia curtii, pregătirea mesei, curațenia grajdului, curățenia la cotetul păsărilor, curațenia la cotetul porcului,hrănirea animalelor, mulgerea vacii,supravegherea fraților mai mici,mersul cu vitele la pascut,tăiatul lemnelor, muncile câmpului,mersul la stână.Aşa cum rezultă din Tabelul 1 ponderea copiilor implicați zilnic în astfel de activități este foarte mare.

Tabel Procentul copiilor antrenați zilnice în muncile casnice în interiorul și în afara gospodăriei casnice pe județe și gen(n=400)

	Botoşani		Suceava		Vaslui		Ialomița		Calaraşi	
Copii	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Sub 11 ani	37 %	37%	46%	54%	59%	43%	39%	35%	38%	36%
Peste 11 ani	61%	50%	58%	58%	63%	47%	46%	38%	35%	35%

La copiii de sub 11 ani cel puțin unul din 3 copii realizează o serie de activități gospodareşti în interiorul şi în afara gospodăriei casnice. Județele Suceava şi Vaslui depășesc cu mult aceasta proporție atât la fete cât și la băieți, unde 6 din 10 băieți, și aproape 5 din 10 fete, prestează zilnic astfel de activități. În ceea ce priveşte distribuția pe gen, la copiii în vârstă de până la 11 ani, nu se poate spune că ponderea băieților este mai mare decât a fetelor în ceea ce priveşte antrenarea în muncă zilnică. În unele județe ponderea băieților este mai mare decât a fetelor, în altele invers. Ceea ce a fost surprinzător în analizele inițiale, prezentate în raportul de studiu (5) a fost constatarea că fete şi băieți la această vârstă mică sunt puşi să taie lemne sau să care apă (5). Responsabili de la Direcția de Sănătate Publică au relatat faptul că accidentele la copii în urma folosirii toporului sau a altor utilaje mecanizate de tăiere a lemnelor produc multe accidente. (5).

La copiii de sub 11 ani se remarcă o slabă diviziune a muncii copiilor după gen, putem spune că, la această vârstă, copii sunt antrenați în mod egal în orice fel de muncă. Contrar asteptărilor, atât fete cât şi băieții taie lemne, au grijă de frații mai mici, mulg vaca sau ajută la toate muncile câmpului.

Pe de altă parte, întrebați dacă există strict munci pentru băieți sau fete, părinții răspund afirmativ, considerând că prepararea mesei, curețenia de interior și spălatul rufelor „sunt pentru fete", iar activitățile de curte şi muncile câmpului, precum şi tăiatul lemnelor „sunt pentru băieți."

Realitatea contrazice părinții și, intrând în logica mentalităților (evident depășite)

ale acestora, semnificăm faptul că ei îi utilizează pe copii în muncă nu pentru o așa-zisă „socializare", ci ca pe o forță de muncă, necostisitoare dar indispensabilă într-o agricultură de subzistență, unde diferențele de gen la acestă vârstă nu contează.

În ceea ce privește grupa de vârstă a copiilor de peste 11 ani, ponderea celor antrenaţi în muncă creşte masiv în unele județe (Botosani) sau scade (în jud. Călăraşi), în raport cu cei de sub 11 ani.

În tabelul de mai sus remarcăm faptul că județe din regiunea Moldovei antrenează mai mult copiii în muncă decât județele din sud. O parte din explicații o dau părinţii şi autoritățile. În județele din regiunea Moldovei, cultura agricolă principală este a porumbului. Acesta cultură se pretează la munca omului și poate fi făcută fără mecanizare. În județele din sud, predomină cultura grâului, care presupune mecanizare şi unde nu este necesară participarea copiilor (5). Diferențierea de gen, în privința prevalențelor, este vizibilă în unele județe precum Vaslui, Ialomița, dar în altele acestea se estompează complet.

În cadrul interviurilor de grup cu cadrele didactice, acestea au fost întrebate despre câte ore munceşte un copil în gospodaria familială în judetele selectate. Astfel în județele din regiunea Moldova copiii muncesc zilnic 5-6 ore. În aceste condiții ei, copiii, seara, „nu mai au nicio tragere de inimă" pentru efectuarea temelor şcolare. (5). Mai mult decât atât, cadrele didactice au afirmat că în multe familii copiii nu ajută, ci chiar muncesc în locul părinților. (5) Primarul unei commune din regiunea Moldovei a justificat această afirmație dând ca exemplu programul zilnic al unui copil antrenat în muncă de gospodărie, din comuna sa: „dimineața duce vacile la cireadă, apoi merge acasă pentru a-și lua ghiozdanul și se duce la școală. După ce se întoarce acasă, câteodată mănâncă, altădată sare prânzul și este trimis pe câmp pentru a tăia și lega porumbul, se întoarce seara acasă, ia cina și câteodată îi mai rămâne o oră să-și facă temele pentru acasă". Aceste relatări arată că mulți dintre copii preiau responsabilitățile parentale şi nu doar îi ajută pe aceştia la diferite activități. În județele din sud copiii sunt mult mai puțin antrenați la munca câmpului, din cauza specificului culturilor agricole.

Cadrele didactice au fost întrebate despre „cauza" muncii copiilor. Cei mai mulți au răspuns că mentalitățile care se transmit din generație în generație sunt cele care joacă un rol important în utilizarea şi perpetuarea muncii copiilor. Dacă părinții, în copilăria lor au fost puşi să muncească, îi pun la rândul lor şi pe proprii copii să facă acelaşi lucru. Sărăcia joacă un anumit rol, dar sunt părinți care au gospodării prospere, care tocmai dintr-o nevoie mare a mâinii de lucru ieftine utilizează munca copiilor la fel de mult ca săracii, indiferent dacă aceştia sunt fete sau băieți.

CONCLUZII

În județele selectate, munca copiilor este prezentă în proporții variabile. Deși patru din cinci dintre județele unde s-a desfășurat cercetarea au fost clasificate drept *foarte slab dezvoltate*, ponderea copiilor implicați în muncă a fost foarte diferită de la un județ la altul. Acestă constatare induce ideea că antrenarea copiilor în astfel de munci are o determinare mult mai complexă, dată fiind și experiența regimului comunist al României .

În privința implicării copiilor în muncile din categoria activităților gospodărești din mediul rural, nu există diferențe de gen semnificative privind amploarea sau specificitatea muncii. Acest fapt sugerează că nu există alte rațiuni de implicare în muncă a copiilor decât cea de „mână de lucru" ieftină sau neremunerată, pentru o economie de subzistență.

Ratificarea de către România a Convenției ILO nr 182-1999, a condus la o multitudine de acțiuni de combatere a muncii copiilor, iar rezultatele s-au văzut în retragerea copiilor din forme grave de muncă. Abandonul școlar în mediul rural și nu numai, a avut o evoluție fluctuantă, cu scăderi și creșteri în ultimii 10 ani (6). În toate studiile și evaluările din ultimii 10 ani, munca copiilor în gospodăria casnică din mediul rural continuă să fie incriminată, fiind unul dintre elementele generatoare de abandon școlar.

BIBLIOGRAFIE

1. Pantea, Maria, Carmen, 2009, in The World of Child Labor: An Historical and Regional Survey , By Hugh D. Hindman
2. Ghinanaru, Catalin, 2004, Munca copiilor in Romania, Ro Media 2004
3. METODOLOGIA DE INTERVENȚIE MULTIDISCIPLINARĂ ȘI INTERINSTITUȚIONALĂ A COPIILOR EXPLOATAȚI ȘI LA RISC DE EXPLOATARE PRIN MUNCĂ, A COPIILOR VICTIME ALE TRAFICULUI DE PERSOANE ȘI A COPIILOR ROMÂNI MIGRANȚI VICTIME ALE ALTOR FORME DE VIOLENȚĂ PE TERITORIUL ALTOR STATE http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Proiecte%20legislative/181010anexa%20nr_2.pdf
4. Grdinaru,Ciprian,coord,2013, Abuzul şi neglijarea copiilor în familie, MMFPSPV Salvați copiii, Speed Promotion
5. Stativa, Ecaterina (2001), Munca copilului in mediul rural Biroul international al muncii ,programul de eliminare al muncii copiilor (PIEMC)Speed promotion, 2001, ISBN 973-0-02976-8
6. Apostu Otilia, Balica Magdalena, Fartuşnic Ciprian, Florian Bogdan, Horga Irina,Voinea Lucian Jigau Mihaela, 2011, COPIII CARE NU MERG LA ŞCOALĂ O analiză a participării la educaţie în învăţământul primar şi gimnaziaInstitutul de Ştiinţe ale Educaţiei Bucureşti, 2011 http://nou2.ise.ro/wp-content/uploads/2012/08/Copiii-care-nu-merg-la-scoala.pdf

SUPRASOLICITARILE NEUROPSIHICE PREZENTE LA LOCUL DE MUNCA. METODE DE DETERMINARE A LOR SI DE INTERVENTIE PENTRU EFICIENTIZAREA MUNCII

Ioan STOICOVICI[1]

INTRODUCERE

Utilizarea video-terminalelor pentru realizarea sarcinilor locurilor de muncă a fost necesară pentru eficientizarea activității angajatului. Cu toate că, prin folosirea video-terminalelor activitatea angajatului poate fi mai ușoară, din punct de vedere fizic, psihic însă, solicitările sunt mult mai mari. Resursele cognitive ale ocupantului unui loc de muncă pot fi estimate, însă solicitările la care este supus pentru îndeplinirea sarcinilor care îi revin, pot fi determinate numai la locul de muncă și acestea pot f foarte mari, rapoartate la resursele de care dispune un om. Impactul pe care îl are locul de muncă asupra evoluției omului modern este covârșitor. Majoritatea timpului, în care omul este eficient, este petrecut la locul de muncă.

O analiză antropologică a sistemului om-mașină-mediu de lucru poate evidenția efectele pozitive sau mai puțin benefice pe care sistemul le are asupra evoluție omului modern, a angajatului în mod particular. Analiza factorilor locului de muncă asupra evoluției omului, a bolilor profesionale pe care le poate dezvolta poate duce la rezultate interesante pentru antrolopologie sau pentru o nouă abordare a acesteia.

În prezenta lucrare voi prezenta:

- ✓ efectele pe care utilizarea video-terminalelor o au asupra performanței angajaților,
- ✓ nivelul de suprasolicitare neuropsihică la care sunt supuși angajații care folosesc în activitatea lor video-terminale,
- ✓ măsuri organizaționale și organizatorice propuse pentru reducerea suprasolicitărilor neuropsihice.

I. IPOTEZELE STUDIULUI

Ipoteza 1. Prezența suprasolicitărilor neuro-psiho-sociale, la ocupanții locurilor de muncă, vor determina obținerea unor performanțe scăzute la testele de rapiditate în reacții și abilități funcționărești; și a unor scoruri ridicate la scalele de stres.

Ipoteza 2. Prezența suprasolicitărilor neuro-psiho-sociale, la ocupanții locurilor de muncă, vor determina apariția unor suprasolicitări vizuale.

1 Dr. ing., ROMGAZ

II. METODOLOGIE

În cadrul acestui studiu au fost implicați 175 de participanți, respectiv 46 de locuri de muncă. Din eșantionare s-a respectat principiul **reprezentativității și al puterii statistice** (50%+1) pentru acest studiu, astfel încat rezultatele să poată fi extrapolate la nivelul întregii organizații pentru locurile de muncă, care întrunesc aceleași:

- ✓ condiții de muncă,
- ✓ sarcini de muncă,
- ✓ solicitări neuropsohice, din partea ocupanților lor.

Mod de desfășurare a culegerii de date

Culegerea datelor s-a realizat astfel:

Tabelul 1. Modul de culegere al datelor

Nr. crt	Tipul testării	La începutul programului de lucru	La finalul programului de lucru	În timpul programului de lucru
	Testare online - Testul de rapiditate in reacții cu alegeri			
	Testare online - Abilități funcționărești			
	Testare online – Evaluarea nivelului de stres			
	Evaluarea funcției vizuale			

Media vârstei celor care au participat a fost de m=43,04 ani, minim 26 ani, maxim 60 ani, σ= 8,66.

III. REZULTATE

Rezultatele obținute sunt:

Analiza datelor, la Timpul de Reacție în Alegeri

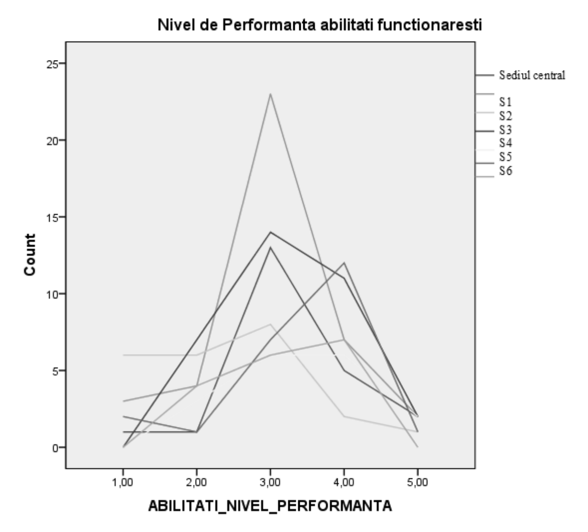
Testul T perechi									
Medie		Diferențele dintre perechi							
			Eroarea standard a mediei	95% intervalul de încredere					
		Abaterea standard		Cel mai scăzut	Cel mai ridicat		t	Grade de diferență	Sig. (2-tailed)
P 1	TRA1TIMP - TRA2TIMP	-31,6	613,8482	46,40257	-123,2	59,9443	-,682	174	,000
P 2	TRA1ERORI - TRA2 ERORI	-,382	5,56433	,42062	-1,213	,44732	-,910	174	,364
P3	TRA1NIVEL - TRA2NIVEL	,13143	1,05585	,07981	-,0261	,28896	1,64	174	,101

Rezultatele testelor t arată că între prima măsurătoare și cea de-a doua există diferențe între cele două perechi (ocupanții locurilor de muncă la începutul și la finalul zilei de lucru pentru testul de rapiditate în alegeri).

Analiza datelor, de mai sus, demonstrează că:

a) Nivelul de performanță scade la finalul zilei față de începutul zilei de lucru pentru subiecții care au fost în acest eșantion
b) Numărul erorilor este mai mare la finalul zilei de lucru față de începutul zilei de lucru
c) Timpul de realizare a sarcinii crește la finalul zilei de lucru, față de aceeași sarcină realizată la începutul programului de lucru, ca urmare a instalării oboselii neuropsihice.

Fig.1 Nivel de performanță abilități funcționărești



Distribuția rezultatelor obținute și nivelul de perfomanță al angajaților care lucrează preponderent cu cifre, tabele este slab, raportat la etalon. Aceasta, deoarece:

a) a apărut oboseala psihică
b) realizarea sarcinilor de muncă de la locurile de muncă implica o solicitare nervoasa, atentie susținută și distributivă, concentrare intensa și ritm de lucru susținut;
c) slabe resurse cognitive pentru susținerea atenției pentru sarcinile de la finalul programului, chiar dacă acestea sunt sarcini rutiniere (utilizarea cifrelor, literelor, tabelelor);
d) capacitate scăzută de adaptare la VDT pentru realizarea sarcinilor cu ajutorul PC-ului după 4-6 ore de la începerea activității.

Tabel 2. Rezultate obținute la testul de abilități funcționărești la finalul programului de lucru

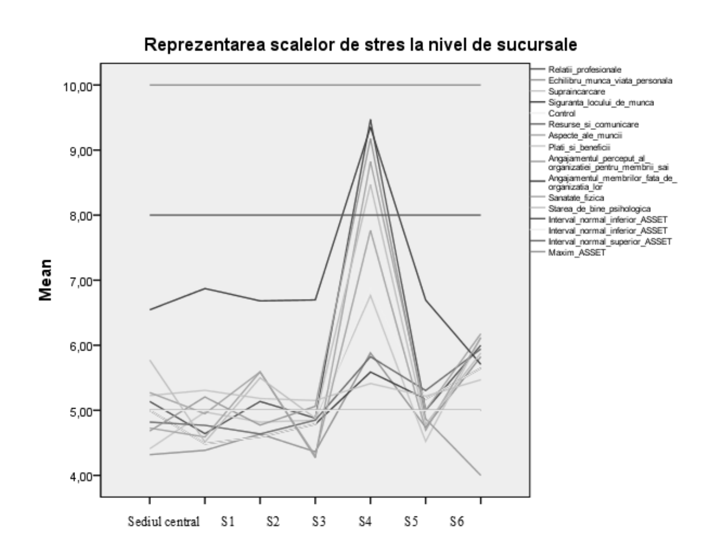
	N	Minimum	Maximum	Media	Abaterea standard
Abilitati_scor 175		,00	18,00	8,2343	3,32475
Abilitati_nivel_performanta	175	1,00	5,00	3,1143	,96405
Valid N (listwise)	175				

Tabel 3.Testul de abilități funcționărești pentru categoria de casieri, contabili și alte meserii, la care ne raportăm sunt:

Grup	Media	Abaterea standard
Casieri, contabili, bibliotecari	14,31	4,10
Alte meserii	10,06	3,51

Nivelul de performanță pentru categoria de meserii specifice TESA este sub medie, m=14,31 – etalon, față de m=8,23 – eșantionul testat).

Fig.2 Reprezentarea nivelului de stres



Rezultatele prezentate în figura 2 arată majoritatea dimensiunilor la limita de alarmă (peste media de 5), aproape de scorul care indică prezența stresului organizational.

Dimensiunile care sunt peste medie și indică prezența stresului organizational pentru posturile la care s-au evaluat, sunt:

a) Relații profesionale
b) Plăți și beneficii
c) Angajamentul membrilor față de organizația lor
d) Sănătate fizică
e) Starea de bine psihologică

Rezultatele obținute în urma aplicării testului ASSET demonstrează că stresul este prezent la toate cu locurile de muncă, indiferent de sucursală.

Tabel 4 . Analiza datelor, la acuitatea vizuală, Testul t perechi.

Media		Diferențele dintre perechi					t	Grade de libertate	Semnificativ (2-tailed)
		Abaterea standard	Eroarea standard a mediei	95% intervalul de încredere					
				Scăzut	Ridicat				
P1	AcuitateOD_distanta_IP - AcuitateOD_distanta_SP	-6,0	3,944	,29818	-6,685	-5,50	-20,4	174	,000
P2	AcuitateOS_distanta_IP - AcuitateOS_distanta_SP	,160	2,303	,17415	-,1832	,503	,919	174	,360
P3	AcuitateOD_aproape_IP - AcuitateOD_aproapeSP	1,97	4,528	,34230	1,301	2,652	5,776	174	,000
P4	AcuitateOS_distanta_SP - AcuitateOS_aproape_SP	1,16	4,343	,32831	,51773	1,813	3,551	174	,000

Posibilele cauze ale acestor diferențe pot fi:

a) Apariția oboselii vizuale
b) Lipsa pauzelor de la postul de lucru unde se folosește preponderant video-terminal
c) Timpul de lucru prelungit la video-terminal cu folosirea analizatorului vizual.

IV. CONCLUZII

1. Ipotezele de studio s-au confirmat, există suprasolicitări la locurile de muncă evaluate.
2. Diferențele, dintre rezultatele obținute la începutul programului de lucru și cele de la finalul programului de lucru, în ceea ce privește solicitările neuro-psihice (rezultatele testelor de rapiditate în alegeri, abilități funcționărești, susțin prevederea legală de *prezență a noxei profesionale de suprasolicitare neuro-psihică,* prevăzută în Normele metodologice din 11 octombrie 2006 de aplicare a prevederilor Legii securității **și** sănătății **în** muncă nr. 319/2006, anexa 23.
3. Majoritatea noxelor profesionale pot fi ținute sub control sau reduse, cu excepția noxei de *suprasolicitare psihică,* deoarece este dată și susținută de specificul posturilor, unde se folosesc resurse cognitive preponderent în realizarea sarcinilor. Boala profesională cauzată de suprasolicitarea psihică, poate fi uneori incompatibilă cu ocuparea unui loc de muncă. Starea optimă de sănătate mentală poate fi menținută printr-un echilibru privind timpul de muncă și timp liber (work life balance) acordat angajaților în funcție de

specificul muncii (preponderent cu consum psihic, respectiv a resurselor cognitive).

4. Toate cele de mai sus dovedesc prezența noxei profesionale de suprasolicitate neuropsihică și un risc crescut de a dezvolta, pe viitor, boli profesionale de către ocupanții acestor posturi.

BIBLIOGRAFIE

1. Hotărârea Guvernului nr. 1.208 din 9 august 2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare
2. Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 a securității și sănătății în muncă
3. Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.
4. Manual Cognitrom CAS++, Aptitudini cognitive (2009), Cognitrom, Editura ASCR, Cluj-Napoca
5. Manual test de stres ASSET, (2002), A shortened Stress Evaluation Tool – an organizational Stress Screening Tool, D&D Consultants, Editura Sinapsis, Cluj-Napoca
6. Prescripții ergonomice pentru activitatea de birou desfășurată prin intermediul video-terminalelor (VDT) [s.a]

Cuprins

Aducem pe această cale mulțumiri speciale SNGN Romgaz SA pentru sprijinul deosebit de valoros acordat atât desfășurării Simpozionului *Antropologia și Munca* organizat de Societatea Academică de Antropologie – Filiala Sibiu, cât și pentru finalizarea formei materiale a prezentei cărți.



Cu mulțumiri

Organizatorii Simpozionului
„Zilele Fr.I Rainer 2014“
prima ediție de toamnă, Sibiu

Coordonatorii volumului 6
Colecția „Zilele Fr.I Rainer”